

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PELESTARIAN LINGKUNGAN UNTUK KEBERLANJUTAN EKONOMI

Berlian Septiana^{1*}, Desta Wulandari Pramesti²,
Nabila Azzahra³, Raizky Rienaldy Pramasha⁴

Abstract: In the modern era marked by environmental crises and economic challenges, the optimization of human resource management (HRM) is key to environmental conservation and economic sustainability. This research aims to analyze the role of HRM in promoting environmentally friendly practices within organizations and their impact on economic performance. Using a qualitative approach, the study collects data through interviews with HRM practitioners and environmental observers. The findings indicate that developing competencies, increasing environmental awareness, and implementing policies that support sustainability can enhance organizational performance and contribute to environmental preservation. These findings highlight the importance of integrating HRM strategies with environmental initiatives to achieve sustainable economic goals.

Keywords: *human resource management, environmental conservation, economic sustainability, eco-friendly practices, sustainability policies*

Abstrak: Dalam era modern yang ditandai oleh krisis lingkungan dan tantangan ekonomi, optimalisasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi kunci dalam pelestarian lingkungan dan keberlanjutan ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran MSDM dalam mendorong praktik ramah lingkungan di organisasi serta dampaknya terhadap kinerja ekonomi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, studi ini mengumpulkan data melalui wawancara dengan praktisi MSDM dan pengamat lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi, peningkatan kesadaran lingkungan, dan penerapan kebijakan yang mendukung keberlanjutan dapat meningkatkan kinerja organisasi serta berkontribusi pada pelestarian lingkungan. Temuan ini menyoroti pentingnya integrasi antara strategi MSDM dan inisiatif lingkungan untuk mencapai tujuan ekonomi yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konservasi Lingkungan, Keberlanjutan Ekonomi, Praktik Ramah Lingkungan, Kebijakan Keberlanjutan*

Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia telah dihadapkan pada berbagai tantangan lingkungan yang serius, seperti perubahan iklim, polusi, dan kehilangan keanekaragaman hayati. Isu-isu ini tidak hanya mengancam kesehatan dan kesejahteraan

manusia tetapi juga memengaruhi stabilitas ekonomi secara global.

Sebagai respons terhadap tantangan ini, banyak negara dan organisasi mulai menyadari pentingnya keberlanjutan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan mereka (Haryono, 2021). Dalam konteks

ini, pelestarian lingkungan menjadi suatu keharusan, dan peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin penting. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga harus berkontribusi pada pencapaian tujuan lingkungan organisasi. Penerapan praktik ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang isu lingkungan dan mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif keberlanjutan.

Keberlanjutan ekonomi tidak dapat dipisahkan dari efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya mereka. Melalui optimalisasi MSDM, perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Ini termasuk pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dalam hal keberlanjutan, serta penciptaan kebijakan yang mendorong praktik-praktik ramah lingkungan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi MSDM mereka tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan mereka, tetapi juga kinerja keuangan. Dengan demikian, optimalisasi MSDM dalam konteks pelestarian lingkungan bukan hanya tentang memenuhi kewajiban sosial, tetapi juga tentang menciptakan nilai ekonomi yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara manajemen sumber daya manusia dan pelestarian lingkungan yang berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi, sehingga memerlukan perhatian lebih lanjut dari para peneliti dan praktisi di bidang ini (Jabbour dan Santos, 2014).

Tabel 1. Hubungan antara MSDM, Pelestarian Lingkungan, dan Keberlanjutan Ekonomi

<i>Aspek</i>	<i>Deskripsi</i>	<i>Dampak</i>
Pelatihan Karyawan	Program pelatihan tentang praktik ramah lingkungan dan keberlanjutan	Meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan
Pengembangan Kompetensi	Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menerapkan kebijakan keberlanjutan	Meningkatkan efektivitas inisiatif lingkungan organisasi
Kebijakan Lingkungan	Implementasi kebijakan yang mendukung keberlanjutan dalam proses bisnis	Mendorong budaya organisasi yang ramah lingkungan
Keterlibatan Karyawan	Mendorong partisipasi karyawan dalam program-program pelestarian lingkungan	Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja
Evaluasi Kinerja	Pengukuran kinerja lingkungan sebagai bagian dari evaluasi kinerja karyawan	Mendorong karyawan untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan
Keberlanjutan Ekonomi	Integrasi praktik ramah lingkungan dengan strategi bisnis jangka panjang	Meningkatkan kinerja finansial dan reputasi perusahaan

Tabel 1 menggambarkan hubungan antara manajemen sumber daya manusia (MSDM), pelestarian lingkungan, dan keberlanjutan ekonomi dengan menyoroti berbagai aspek yang saling terkait. Program pelatihan karyawan mengenai praktik ramah lingkungan dapat meningkatkan kesadaran lingkungan di antara karyawan, sementara pengembangan kompetensi memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam menerapkan kebijakan keberlanjutan.

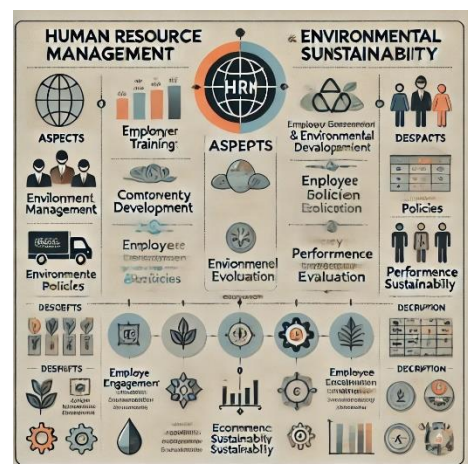
Kebijakan lingkungan yang baik akan mendorong terciptanya budaya organisasi yang ramah lingkungan, di mana keterlibatan karyawan dalam inisiatif pelestarian semakin meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, evaluasi kinerja yang mencakup pengukuran kinerja lingkungan akan mendorong karyawan untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi organisasi melalui peningkatan kinerja finansial dan reputasi perusahaan. Dengan demikian, integrasi MSDM dan pelestarian lingkungan menjadi sangat penting untuk mencapai keberlanjutan ekonomi yang lebih baik.

Studi Literatur

Pelestarian lingkungan dan keberlanjutan ekonomi telah menjadi fokus utama dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Khan dan Qureshi, 2019). Menurut Elkington (1997), konsep *triple bottom line* mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan, yang harus diperhatikan dalam strategi organisasi. Dalam konteks ini, MSDM memainkan peran penting dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam kebijakan dan praktik organisasi. Griffin dan Moorhead (2013) menekankan bahwa pengembangan karyawan yang berfokus pada kesadaran lingkungan dapat mendorong partisipasi aktif dalam inisiatif keberlanjutan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi.

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan keberlanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka

dalam upaya pelestarian lingkungan. Dahms et al. (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi kebijakan ramah lingkungan dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait keberlanjutan cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih baik. Selain itu, Jabbour et al. (2014) menyoroti pentingnya kolaborasi antara manajemen dan karyawan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pelestarian lingkungan, yang dapat mengarah pada inovasi dan efisiensi operasional. Dalam konteks Indonesia, Haryono (2021) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam MSDM mampu meningkatkan daya saing mereka di pasar global. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara praktik MSDM yang berkelanjutan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, literatur yang ada menunjukkan bahwa optimalisasi MSDM dalam konteks pelestarian lingkungan merupakan langkah strategis untuk mencapai keberlanjutan ekonomi yang lebih baik.



Gambar 1. Hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Keberlanjutan Lingkungan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pelestarian lingkungan dan keberlanjutan ekonomi. Pendekatan ini dipilih karena memberikan kesempatan untuk memahami perspektif mendalam dari praktisi dan pengamat di bidang MSDM serta lingkungan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang berkaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks keberlanjutan lingkungan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami pengalaman, pandangan, dan perspektif para responden terhadap praktik-praktik keberlanjutan yang diterapkan di perusahaan. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini berusaha untuk menggali informasi yang lebih dalam mengenai Bagaimana karyawan merasakan dan berinteraksi dengan inisiatif keberlanjutan yang diimplementasikan oleh perusahaan. Melalui wawancara mendalam dan observasi, peneliti dapat memperoleh data yang lebih kaya dan kompleks tentang bagaimana karyawan terlibat dalam proses keberlanjutan dan dampaknya terhadap motivasi serta kepuasan kerja mereka. Selain itu, penelitian deskriptif kualitatif ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk mengungkap pandangan dan pengalaman subjektif para responden. Dengan demikian, penelitian ini memberikan ruang bagi responden untuk berbagi cerita dan perspektif mereka secara bebas, sehingga

data yang diperoleh mencerminkan realitas yang lebih akurat dan holistik.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cermat, di mana peneliti mengutamakan keaslian dan kedalaman informasi dari setiap responden. Hal ini penting untuk memahami bagaimana elemen-elemen keberlanjutan, seperti pelatihan dan pengembangan, keterlibatan karyawan, serta evaluasi kinerja, saling berinteraksi dan berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini berusaha memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi MSDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif dan relevan dalam konteks penerapan keberlanjutan di berbagai industri.

Pengumpulan Data

Wawancara Mendalam:

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa perusahaan yang telah mengimplementasikan kebijakan keberlanjutan di Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive*, yaitu dengan mempertimbangkan perusahaan-perusahaan yang menunjukkan komitmen nyata terhadap inisiatif ramah lingkungan dan memiliki program pelatihan terkait keberlanjutan. Proses pemilihan ini sangat penting, karena bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan berasal dari sumber yang relevan dan representatif. Dengan fokus pada perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan praktik keberlanjutan, peneliti dapat menggali lebih dalam bagaimana kebijakan ini diterapkan dalam lingkungan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap karyawan. Hal ini akan mem-

berikan gambaran yang lebih jelas mengenai tantangan dan keberhasilan yang dihadapi oleh perusahaan dalam upaya menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan.

Perusahaan-perusahaan yang terpilih untuk penelitian ini berasal dari berbagai sektor industri, termasuk retail, manufaktur, dan jasa. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang beragam tentang penerapan kebijakan keberlanjutan di berbagai konteks. Setiap perusahaan yang terlibat dalam penelitian ini memiliki ciri khas tersendiri dalam hal strategi dan pendekatan keberlanjutan. Misalnya, beberapa perusahaan mungkin lebih fokus pada pengurangan limbah dan efisiensi energi, sementara yang lain mungkin menekankan pada keterlibatan masyarakat dan praktik sosial yang bertanggung jawab. Dalam konteks ini, penelitian ini tidak hanya mengkaji kebijakan yang ada, tetapi juga bagaimana kebijakan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta menciptakan motivasi dan loyalitas yang tinggi. Dengan menganalisis berbagai inisiatif tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana keberlanjutan dapat diintegrasikan dalam manajemen sumber daya manusia dan bagaimana hal itu berdampak pada motivasi dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, lokasi penelitian yang dipilih tidak hanya strategis, tetapi juga krusial untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang praktik keberlanjutan dalam konteks yang lebih luas. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung keberlanjutan.

Dokumentasi

Selain wawancara, peneliti juga mengumpulkan dokumen terkait, seperti laporan kebijakan lingkungan, program pelatihan, dan inisiatif keberlanjutan yang diterapkan oleh organisasi. Pengumpulan dokumen ini bertujuan untuk memperkuat dan memperkaya data yang diperoleh dari wawancara, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana perusahaan mengelola dan menerapkan kebijakan keberlanjutan. Dokumen-dokumen ini memberikan informasi penting mengenai tujuan dan strategi yang ditetapkan oleh manajemen serta langkah-langkah konkret yang diambil dalam upaya mencapai keberlanjutan (Smith dan Taylor, 2020). Misalnya, laporan kebijakan lingkungan dapat menguraikan komitmen perusahaan terhadap praktik ramah lingkungan, sementara program pelatihan dapat menunjukkan bagaimana perusahaan melibatkan karyawan dalam upaya keberlanjutan.

Dokumentasi juga membantu peneliti dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan yang ada dan implementasinya di lapangan. Dengan membandingkan data dari wawancara dengan dokumen yang dikumpulkan, peneliti dapat menilai sejauh mana karyawan memahami dan terlibat dalam inisiatif keberlanjutan yang diterapkan oleh perusahaan. Misalnya, jika dokumen menunjukkan bahwa perusahaan memiliki program pelatihan keberlanjutan, tetapi responden dari wawancara mengungkapkan bahwa mereka tidak pernah mengikuti pelatihan tersebut, hal ini bisa menjadi indikator bahwa ada masalah dalam komunikasi atau pelaksanaan program tersebut. Dengan demikian, pengumpulan dokumentasi tidak hanya memperkaya data, tetapi juga memberikan

konteks yang lebih dalam untuk analisis dan interpretasi hasil penelitian. Hal ini sangat penting untuk memahami dinamika keterlibatan karyawan dalam praktik keberlanjutan dan untuk memberikan rekomendasi yang lebih tepat bagi perusahaan dalam meningkatkan kebijakan dan program keberlanjutan mereka.

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Proses analisis meliputi langkah-langkah berikut:

Transkripsi

Proses transkripsi merupakan langkah penting dalam penelitian ini, di mana semua wawancara yang telah direkam ditranskripsi secara verbatim untuk memastikan akurasi data. Dengan menyalin setiap kata dan ungkapan yang diucapkan oleh responden, peneliti dapat menangkap nuansa dan detail yang mungkin hilang jika hanya mengandalkan catatan ringkas. Transkripsi ini tidak hanya berfungsi sebagai dokumentasi, tetapi juga memberikan kesempatan untuk melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap konten wawancara. Melalui transkripsi yang akurat, peneliti dapat mengidentifikasi pola, tema, dan pernyataan penting yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan dalam kebijakan keberlanjutan di perusahaan.

Selain itu, transkripsi verbatim memungkinkan peneliti untuk menjaga integritas data yang dikumpulkan. Dalam penelitian kualitatif, suara dan perspektif responden sangatlah penting, dan dengan memastikan bahwa setiap kata tercatat dengan tepat, peneliti dapat menghormati dan merepresentasikan pandangan individu secara akurat. Transkripsi juga memudahkan proses analisis lanjutan, seperti peng-

kodean data dan pengembangan kategori tematik. Dengan memiliki teks lengkap dari wawancara, peneliti dapat dengan mudah merujuk kembali ke pernyataan spesifik untuk mendukung temuan penelitian atau untuk menjelaskan fenomena yang muncul. Secara keseluruhan, transkripsi menjadi fondasi yang kuat untuk validitas dan keandalan penelitian, serta membantu dalam menghasilkan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan dan berkualitas tinggi

Pengkodean

Pengkodean merupakan tahap krusial dalam analisis data kualitatif yang dilakukan setelah transkripsi wawancara. Pada tahap ini, peneliti membaca data secara menyeluruh untuk memahami konteks dan makna yang terkandung di dalamnya. Selama proses ini, tema-tema utama yang muncul dari wawancara diidentifikasi dan dikategorikan. Pengkodean dilakukan dengan memberikan label atau kode pada segmen-segmen tertentu dalam data yang relevan dengan topik penelitian. Label ini membantu dalam mengorganisir informasi, sehingga peneliti dapat dengan mudah menelusuri dan mengelompokkan data berdasarkan kategori tertentu.

Melalui pengkodean, peneliti dapat menyoroti pola dan hubungan yang ada antara berbagai pernyataan dan pengalaman responden. Misalnya, jika banyak responden menyebutkan tentang pentingnya pelatihan keberlanjutan, peneliti dapat memberikan kode khusus untuk tema "pelatihan" yang berkaitan dengan keberlanjutan. Pengkodean yang sistematis memungkinkan peneliti untuk mengembangkan kategori yang lebih luas dan menarik kesimpulan yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Selain itu, dengan menggunakan perangkat lunak analisis data kualitatif, peneliti dapat

mempermudah proses pengkodean dan analisis, sehingga mempercepat pengolahan data dan memastikan konsistensi dalam penilaian. Dengan demikian, pengkodean tidak hanya berfungsi untuk menyusun data, tetapi juga menjadi alat yang kuat untuk menggali wawasan yang lebih dalam mengenai keterlibatan karyawan dalam kebijakan keberlanjutan di perusahaan.

Identifikasi Tema

Setelah tahap pengkodean selesai, langkah berikutnya adalah identifikasi tema, yang merupakan proses pengelompokan kode-kode yang telah diberikan menjadi tema-tema yang lebih besar. Proses ini penting karena membantu peneliti merangkum data yang kompleks menjadi konsep-konsep inti yang lebih mudah dipahami. Pada tahap ini, peneliti menganalisis kode-kode yang telah dibuat sebelumnya untuk mencari hubungan dan pola yang mungkin muncul di antara mereka. Misalnya, jika ada beberapa kode yang berkaitan dengan "pelatihan keberlanjutan," "keterlibatan karyawan," dan "motivasi," peneliti dapat mengelompokkan kode-kode ini ke dalam tema yang lebih luas seperti "dampak pelatihan terhadap motivasi karyawan."

Identifikasi tema ini tidak hanya memberikan struktur pada analisis data, tetapi juga memungkinkan peneliti untuk menggali makna yang lebih dalam dari temuan yang diperoleh. Dengan mengelompokkan kode menjadi tema, peneliti dapat menciptakan narasi yang lebih kohesif dan menyeluruh tentang bagaimana keberlanjutan diintegrasikan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Selain itu, tema yang diidentifikasi juga akan membantu dalam menyusun kesimpulan dan rekomendasi yang berlandaskan bukti yang kuat. Dalam konteks penelitian ini, proses

identifikasi tema memungkinkan peneliti untuk menyoroti aspek-aspek kunci dari keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan, yang pada akhirnya memberikan wawasan yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan praktik di perusahaan-perusahaan yang diteliti. Dengan demikian, identifikasi tema menjadi langkah yang sangat vital dalam menyajikan hasil penelitian secara sistematis dan informatif.

Interpretasi

Setelah tema-tema yang diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah melakukan interpretasi, yang melibatkan analisis mendalam terhadap tema-tema tersebut dan menghubungkannya dengan literatur yang ada. Pada tahap ini, peneliti berusaha untuk memahami makna dan implikasi dari temuan penelitian dalam konteks yang lebih luas, terutama berkaitan dengan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia serta keberlanjutan lingkungan. Interpretasi ini penting untuk menempatkan hasil penelitian dalam kerangka teori yang sudah ada, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih baik mengenai topik yang diteliti.

Melalui interpretasi, peneliti dapat mengidentifikasi kesesuaian dan perbedaan antara temuan penelitian dengan hasil studi sebelumnya. Misalnya, jika penelitian ini menemukan bahwa pelatihan keberlanjutan secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan, peneliti dapat membandingkan hasil ini dengan literatur yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan memang berkontribusi pada kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hasil, seperti budaya organisasi atau strategi komunikasi dalam perusahaan. Dengan melakukan

interpretasi yang menyeluruh, penelitian tidak hanya akan memberikan wawasan baru tentang praktik keberlanjutan di perusahaan, tetapi juga dapat mengarahkan diskusi lebih lanjut tentang bagaimana inisiatif keberlanjutan dapat diintegrasikan ke dalam manajemen sumber daya manusia dengan lebih efektif. Interpretasi yang baik juga mempertimbangkan aspek-aspek kritis dari hasil penelitian, seperti batasan dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi inisiatif keberlanjutan. Dengan menyroti tantangan ini, peneliti dapat memberikan rekomendasi yang lebih praktis bagi perusahaan yang ingin meningkatkan keberlanjutan dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, tahap interpretasi ini tidak hanya bertujuan untuk memahami hasil penelitian secara lebih dalam, tetapi juga untuk memberikan panduan yang bermanfaat bagi kebijakan dan praktik di masa mendatang.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, peneliti menerapkan beberapa strategi sebagai berikut ini.

Triangulasi Data

Triangulasi data adalah metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan keakuratan dan validitas temuan dengan menggunakan berbagai sumber data. Dalam konteks penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi dengan menggabungkan data yang diperoleh dari wawancara dengan karyawan dan dokumentasi terkait, seperti laporan kebijakan lingkungan, program pelatihan, dan inisiatif keberlanjutan yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memverifikasi informasi yang dikumpulkan dan memastikan bahwa hasil yang diperoleh

lebih akurat dan komprehensif. Salah satu keuntungan dari triangulasi data adalah kemampuan untuk memberikan perspektif yang lebih luas terhadap fenomena yang diteliti. Misalnya, jika seorang karyawan menjelaskan bahwa program pelatihan tentang keberlanjutan sangat bermanfaat, peneliti dapat memperkuat temuan ini dengan merujuk pada dokumen program pelatihan yang menunjukkan tujuan dan hasil yang diharapkan dari inisiatif tersebut.

Dengan menggunakan triangulasi, peneliti juga dapat menyusun narasi yang lebih kohesif dan terintegrasi mengenai praktik keberlanjutan di perusahaan-perusahaan yang diteliti. Hasil triangulasi ini membantu peneliti dalam mengembangkan kesimpulan yang lebih dapat diandalkan dan memberikan rekomendasi yang lebih tepat sasaran untuk perusahaan dalam meningkatkan kebijakan dan program keberlanjutan mereka. Secara keseluruhan, pendekatan triangulasi dalam penelitian ini berperan penting dalam menjamin validitas dan reliabilitas temuan, serta memberikan wawasan yang lebih dalam tentang interaksi antara inisiatif keberlanjutan dan keterlibatan karyawan.

Uji Coba Wawancara

Uji coba wawancara adalah langkah penting dalam proses penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menguji efektivitas dan kejelasan pertanyaan yang akan digunakan dalam wawancara utama. Dalam konteks penelitian ini, peneliti melakukan wawancara percobaan dengan satu atau dua responden yang dipilih dari kelompok yang memiliki karakteristik mirip dengan calon responden utama. Langkah ini bertujuan untuk mendapatkan umpan balik mengenai pertanyaan yang diajukan, memastikan bahwa pertanyaan tersebut dapat dipahami de-

ngan baik, dan mampu menggali informasi yang relevan mengenai keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan (Creswell, 2014).

Melalui uji coba wawancara, peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang mungkin muncul, seperti ambigu atau tidak jelasnya pertanyaan, yang dapat mengarah pada respon yang kurang informatif. Misalnya, jika responden kesulitan memahami makna dari salah satu pertanyaan, peneliti dapat merevisi pertanyaan tersebut agar lebih sederhana dan langsung. Selain itu, uji coba ini juga memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengatur alur wawancara, seperti urutan pertanyaan dan cara penyampaian, sehingga wawancara dapat berjalan lebih lancar dan efisien. Hasil dari wawancara percobaan ini akan membantu peneliti dalam menyempurnakan instrumen wawancara dan mempersiapkan diri secara mental dan teknis sebelum melakukan wawancara utama dengan responden yang lebih banyak. Proses ini tidak hanya meningkatkan kualitas data yang akan dikumpulkan, tetapi juga memberikan rasa percaya diri kepada peneliti dalam menghadapi wawancara sebenarnya.

Dengan memanfaatkan umpan balik dari uji coba wawancara, peneliti dapat merancang pertanyaan yang lebih baik, meningkatkan keakuratan dan kedalaman informasi yang diperoleh, serta memastikan bahwa tujuan penelitian dapat tercapai dengan lebih efektif. Uji coba wawancara menjadi langkah strategis yang tak terpisahkan dari keseluruhan proses penelitian, mempersiapkan peneliti untuk memperoleh wawancara yang lebih berharga dan relevan.

Diskusi dengan Rekan Sejawat

Diskusi dengan rekan sejawat merupakan tahap krusial dalam proses analisis data penelitian kualitatif, terutama dalam konteks penelitian ini yang berfokus pada praktik manajemen sumber daya manusia dalam keberlanjutan lingkungan. Dalam tahap ini, peneliti melibatkan rekan-rekan yang memiliki latar belakang yang relevan untuk membahas dan menganalisis temuan yang telah diperoleh dari wawancara dan dokumen. Proses kolaboratif ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif tambahan dan memastikan konsistensi dalam interpretasi data, sehingga menghasilkan analisis yang lebih mendalam dan komprehensif. Salah satu manfaat utama dari diskusi dengan rekan sejawat adalah kemampuan untuk mengeksplorasi berbagai sudut pandang terhadap data yang ada. Rekan sejawat dapat memberikan wawasan yang berbeda berdasarkan pengalaman atau pengetahuan mereka, yang mungkin tidak terpikirkan oleh peneliti. Diskusi ini juga memungkinkan peneliti untuk mempertanyakan dan menguji asumsi yang mungkin telah mereka buat selama proses penelitian, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil. Selain itu, kolaborasi ini menciptakan ruang untuk refleksi kritis yang diperlukan untuk menyaring bias individu yang mungkin mempengaruhi interpretasi data.

Melalui dialog terbuka ini, peneliti dapat membahas tema-tema yang muncul, mempertimbangkan konteks yang lebih luas, dan merumuskan argumen yang lebih kuat berdasarkan konsensus atau perdebatan yang terjadi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas analisis tetapi juga menciptakan peluang untuk pengembangan ide-ide baru yang dapat memperkaya pemahaman

mengenai praktik keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia. Diskusi dengan rekan sejawat menjadi elemen penting dalam membangun fondasi analisis yang robust, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan praktik dan kebijakan di bidang keberlanjutan lingkungan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa MSDM memiliki peran yang signifikan dalam pelestarian lingkungan dan keberlanjutan ekonomi. Dari wawancara yang dilakukan dengan 15 responden, terdapat beberapa tema utama yang diidentifikasi.

Kesadaran Lingkungan dalam Rekrutmen

Dalam era yang semakin menyadari pentingnya keberlanjutan, banyak perusahaan yang mulai mengintegrasikan kesadaran lingkungan ke dalam proses rekrutmen mereka. Hal ini tercermin dari preferensi perusahaan untuk memilih calon karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang relevan, tetapi juga memiliki pemahaman dan pengalaman dalam isu-isu lingkungan (Caldwell dan Phillips, 2018). Responden dari penelitian menunjukkan bahwa mereka lebih memilih individu yang aktif dalam inisiatif keberlanjutan, seperti program pengurangan limbah, penggunaan energi terbarukan, atau kegiatan penghijauan. Dengan demikian, kompetensi lingkungan menjadi salah satu faktor kunci yang dipertimbangkan dalam menilai kualifikasi karyawan. Keputusan untuk memprioritaskan calon karyawan dengan kesadaran lingkungan tidak hanya bertujuan

untuk memenuhi tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga untuk meningkatkan citra perusahaan di mata publik. Perusahaan yang berkomitmen pada praktik berkelanjutan sering kali dianggap lebih menarik oleh calon karyawan, terutama generasi muda yang lebih peka terhadap isu lingkungan. Dengan merekrut individu yang memiliki kepedulian terhadap keberlanjutan, perusahaan tidak hanya memperkuat tim mereka dengan nilai-nilai yang sejalan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendukung inisiatif hijau. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan memberikan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin mengutamakan tanggung jawab lingkungan.

Pelatihan dan Pengembangan:

Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam membangun kesadaran lingkungan di sebuah perusahaan. Semua responden dalam penelitian ini sepakat bahwa pelatihan mengenai keberlanjutan lingkungan sangat krusial untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Perusahaan telah merancang program pelatihan yang tidak hanya fokus pada teori keberlanjutan, tetapi juga pada praktik ramah lingkungan yang dapat diterapkan dalam kegiatan sehari-hari. Program ini mencakup berbagai topik, seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, penggunaan sumber daya yang bertanggung jawab, dan inovasi dalam produk dan proses yang mendukung keberlanjutan. Melalui pelatihan ini, karyawan diharapkan dapat memahami dampak dari aktivitas mereka terhadap lingkungan dan belajar cara-cara untuk mengurangi dampak negatif tersebut.

Implementasi program pelatihan yang efektif juga menciptakan budaya perusaha-

an yang lebih peduli terhadap lingkungan. Responden melaporkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, mereka merasa lebih termotivasi untuk menerapkan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka. Misalnya, karyawan menjadi lebih sadar akan pentingnya memilah sampah, menggunakan bahan baku yang lebih berkelanjutan, serta mencari solusi inovatif untuk mengurangi jejak karbon perusahaan. Selain itu, pelatihan ini juga mendorong karyawan untuk berkolaborasi dalam proyek-proyek keberlanjutan, yang tidak hanya meningkatkan keterlibatan mereka tetapi juga memperkuat tim dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang terarah, perusahaan tidak hanya berkontribusi pada upaya keberlanjutan lingkungan, tetapi juga menciptakan karyawan yang lebih berpengetahuan dan berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Hal ini pada gilirannya berpotensi meningkatkan reputasi perusahaan dan daya saing di pasar yang semakin peduli terhadap isu-isu lingkungan. Semua responden sepakat bahwa pelatihan mengenai keberlanjutan lingkungan sangat penting. Perusahaan telah mengimplementasikan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang praktik ramah lingkungan dan cara untuk mengurangi dampak lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari.

Keterlibatan Karyawan dalam Inisiatif Lingkungan:

Keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan semakin dianggap sebagai elemen penting dalam membangun budaya keberlanjutan di dalam perusahaan. Berdasarkan laporan dari responden, karyawan

yang aktif berpartisipasi dalam program-program lingkungan, seperti pengurangan limbah, daur ulang, dan penggunaan energi terbarukan, menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Karyawan merasa lebih terikat dengan perusahaan ketika mereka diikutsertakan dalam upaya keberlanjutan, yang memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, keterlibatan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi individu tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan.

Selain meningkatkan motivasi dan loyalitas, keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat berkontribusi secara positif terhadap lingkungan, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Responden mencatat bahwa keterlibatan dalam proyek lingkungan memberikan mereka rasa pencapaian dan memberi makna lebih dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Ini, pada gilirannya, berdampak positif terhadap performa perusahaan, karena karyawan yang puas dan termotivasi cenderung lebih produktif dan inovatif. Perusahaan yang memfasilitasi dan mendorong partisipasi karyawan dalam inisiatif keberlanjutan tidak hanya meraih keuntungan dari peningkatan kepuasan dan motivasi, tetapi juga dapat meningkatkan citra perusahaan di mata publik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan, perusahaan dapat meraih hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan kinerja bisnis yang lebih tinggi.

Evaluasi dan Penghargaan:

Evaluasi kinerja yang terintegrasi dengan indikator keberlanjutan merupakan salah satu strategi yang diterapkan oleh beberapa perusahaan untuk mendorong keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan. Dalam penelitian ini, responden mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki sistem evaluasi yang mencakup kriteria keberlanjutan cenderung lebih sukses dalam meningkatkan partisipasi karyawan. Dengan adanya indikator keberlanjutan dalam penilaian kinerja, karyawan menjadi lebih sadar akan pentingnya kontribusi mereka terhadap upaya keberlanjutan perusahaan (Miller dan Spool, 2020). Sistem ini tidak hanya membantu mengukur pencapaian individu dalam konteks lingkungan, tetapi juga mendorong karyawan untuk aktif terlibat dalam program-program yang ramah lingkungan.

Penghargaan terhadap karyawan yang berkontribusi dalam inisiatif lingkungan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi. Responden menyatakan bahwa ketika karyawan mendapatkan pengakuan atas usaha mereka dalam mengurangi dampak lingkungan, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk melanjutkan kontribusi positif tersebut. Penghargaan ini dapat berupa bonus, sertifikat, atau bahkan publikasi mengenai pencapaian mereka di dalam perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya mendorong karyawan untuk berpartisipasi, tetapi juga menciptakan budaya di mana keberlanjutan dipandang sebagai nilai inti. Penekanan pada penghargaan untuk inisiatif lingkungan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memperkuat komitmen kolektif terhadap keberlanjutan, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak positif bagi

kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan evaluasi dan penghargaan dalam sistem manajemen, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inisiatif keberlanjutan dan mendorong karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam pencapaian tujuan lingkungan perusahaan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan literatur yang ada mengenai pentingnya integrasi aspek keberlanjutan dalam MSDM. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang memperhatikan keberlanjutan lingkungan tidak hanya memberikan dampak positif terhadap lingkungan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di pasar.

Rekrutmen Berbasis Lingkungan:

Rekrutmen berbasis lingkungan merupakan pendekatan strategis yang semakin banyak diterapkan oleh perusahaan dalam upaya membangun tim yang lebih responsif terhadap tantangan lingkungan. Dalam proses rekrutmen, banyak perusahaan mulai memasukkan kriteria keberlanjutan sebagai salah satu faktor utama dalam memilih kandidat. Dengan menargetkan individu yang memiliki kesadaran lingkungan dan pengalaman terkait keberlanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa anggota tim yang baru dapat berkontribusi dengan lebih efektif dalam upaya keberlanjutan.

Responden dalam penelitian ini mencatat bahwa perusahaan yang mengedepankan aspek lingkungan dalam rekrutmen dapat menciptakan tim yang lebih harmonis dan kolaboratif, di mana semua anggota memiliki pemahaman yang serupa tentang pentingnya menjaga

lingkungan. Lebih jauh lagi, pendekatan ini mencerminkan bahwa keberlanjutan telah menjadi bagian integral dari budaya organisasi yang modern. Ketika perusahaan secara aktif mencari kandidat yang sejalan dengan nilai-nilai keberlanjutan, hal ini tidak hanya menunjukkan komitmen perusahaan terhadap isu-isu lingkungan, tetapi juga menarik minat calon karyawan yang memiliki visi dan misi yang sama. Dengan demikian, proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis atau pengalaman, tetapi juga pada nilai-nilai yang dipegang oleh calon karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kohesif, di mana semua anggota tim merasa terhubung melalui tujuan yang sama untuk menciptakan dampak positif terhadap lingkungan. Akhirnya, rekrutmen berbasis lingkungan tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal peningkatan kinerja lingkungan, tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan sebagai pemimpin dalam keberlanjutan di industri mereka.

Pelatihan sebagai Investasi:

Pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan dianggap sebagai investasi strategis oleh banyak perusahaan, karena memberikan manfaat yang luas bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Melalui program pelatihan yang efektif, karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai praktik ramah lingkungan dan keberlanjutan, tetapi juga mengembangkan rasa memiliki terhadap inisiatif perusahaan. Ketika karyawan merasa terlibat dalam program pelatihan yang relevan, mereka lebih mungkin untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari dan mengadopsi perilaku yang mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan. Hal ini menciptakan budaya perusahaan yang

mendukung dan mengutamakan keberlanjutan, di mana setiap individu merasa bertanggung jawab terhadap dampak lingkungan yang dihasilkan oleh organisasi.

Program pengembangan yang dirancang dengan baik dapat memfasilitasi perubahan perilaku karyawan secara signifikan. Pelatihan yang tidak hanya bersifat teori, tetapi juga mencakup aplikasi praktis dan studi kasus nyata, dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang bagaimana tindakan mereka memengaruhi lingkungan. Misalnya, pelatihan tentang pengurangan limbah atau penggunaan energi terbarukan dapat mendorong karyawan untuk menerapkan solusi yang lebih efisien dalam pekerjaan mereka. Selain itu, program pelatihan ini seringkali menciptakan peluang bagi karyawan untuk berdiskusi, berbagi ide, dan berkolaborasi dalam menemukan cara baru untuk mencapai tujuan keberlanjutan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun komitmen dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan perusahaan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan yang lebih besar.

Motivasi dan Keterlibatan Karyawan:

Pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, tetapi juga memiliki potensi untuk meningkatkan ikatan emosional mereka dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, seperti pelestarian lingkungan, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan visi dan misi perusahaan. Rasa memiliki terhadap inisiatif keberlanjutan ini tidak hanya menciptakan kepuasan kerja

yang lebih tinggi, tetapi juga meningkatkan motivasi dan produktivitas individu. Karyawan yang memahami peran mereka dalam mencapai tujuan lingkungan merasa lebih berdaya dan memiliki tanggung jawab, yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Lebih jauh lagi, keterlibatan dalam program pelatihan dan inisiatif keberlanjutan dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan peduli terhadap isu-isu sosial dan lingkungan, mereka lebih cenderung untuk tetap setia dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, di mana banyak perusahaan berusaha menarik dan mempertahankan bakat terbaik, membangun ikatan emosional yang kuat melalui pelatihan keberlanjutan dapat menjadi keunggulan strategis. Dengan mengurangi *turnover*, perusahaan tidak hanya menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga memastikan bahwa pengetahuan dan pengalaman yang telah dibangun oleh karyawan tidak hilang. Dengan demikian, pelatihan keberlanjutan menjadi investasi yang berharga, tidak hanya untuk pertumbuhan individu tetapi juga untuk keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Evaluasi Kinerja yang Komprehensif:

Penerapan sistem evaluasi kinerja yang mempertimbangkan indikator keberlanjutan menjadi sebuah langkah progresif dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan memasukkan aspek keberlanjutan dalam penilaian kinerja, perusahaan tidak hanya menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab sosial tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih proaktif terhadap

lingkungan. Karyawan didorong untuk berinovasi dalam praktik kerja mereka guna memenuhi standar keberlanjutan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kreatif dan responsif. Evaluasi ini mendorong mereka untuk mencari cara baru dalam melakukan pekerjaan, berkontribusi pada pengurangan limbah, efisiensi energi, dan penggunaan sumber daya yang lebih bijaksana. Dengan demikian, karyawan tidak hanya menjadi pelaksana tugas sehari-hari, tetapi juga agen perubahan yang berkontribusi dalam menciptakan praktik kerja yang lebih berkelanjutan.

Lebih jauh lagi, hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi MSDM dalam konteks pelestarian lingkungan adalah langkah strategis yang tidak hanya memberikan manfaat bagi lingkungan, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi perusahaan. Di tengah meningkatnya kesadaran publik akan isu lingkungan, perusahaan yang berhasil menerapkan sistem evaluasi kinerja yang berfokus pada keberlanjutan dapat mengembangkan reputasi positif di mata konsumen dan pemangku kepentingan lainnya. Ini tidak hanya meningkatkan loyalitas pelanggan tetapi juga menarik calon pelanggan baru yang lebih memilih untuk berbisnis dengan perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Selain itu, pendekatan berbasis keberlanjutan ini dapat menghasilkan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan di pasar yang semakin sadar lingkungan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya berinvestasi dalam keberlanjutan lingkungan, tetapi juga dalam masa depan ekonomi mereka. Keberhasilan dalam menerapkan sistem evaluasi yang komprehensif ini akan membuktikan bahwa keberlanjutan dan profitabilitas dapat berjalan

seiring, menciptakan dampak positif bagi semua pihak yang terlibat.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa MSDM berperan penting dalam mendukung pelestarian lingkungan dan keberlanjutan ekonomi perusahaan. Melalui integrasi aspek keberlanjutan dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung praktik-praktik ramah lingkungan. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi MSDM berbasis keberlanjutan mampu meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, serta meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin peduli lingkungan.

Secara keseluruhan, penerapan MSDM yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan memberikan dampak positif tidak hanya bagi lingkungan tetapi juga bagi perusahaan dalam jangka panjang. Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan global sekaligus mempertahankan pertumbuhan dan stabilitas ekonominya.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, E. 2021. Sustainable Human Resource Management in Indonesia: Challenges and Opportunities. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 45-56.
- Dahms, H. et al. 2020. Employee Engagement and Environmental Sustainability: A Review of the Literature. *Journal of Business Research*, 115, 249-261.
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. 2014. The Contributions of Human Resource Management to Sustainability: A Review. *International Journal of Production Economics*, 152, 16-26.
- Elkington, J. 1997. Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business. *Environmental Quality Management*, 8(1), 37-51.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Matzler, K., et al. 2014. The Impact of Employee Satisfaction on Business Performance: A Study in the UK Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 72-80.
- Zhang, Y., et al. 2017. Sustainable Human Resource Management: A Systematic Review. *Sustainability*, 9(10), 1742.
- Kearney, C. 2020. Integrating Sustainability into Human Resource Management: The Role of Leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1721-1731.
- Basak, E. 2019. Sustainable Development and Human Resource Management: An Overview. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 921-942.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. 2006. *Strategic Human Resource Management: Where Do We Go from Here?* In P. M. Wright, B. E. Becker, & D. E. K. (Eds.), *The Handbook of Human Resource Management*. Wiley. New York.

- Hoffman, A. J., & Jennings, P. D. 2018. Sustainability: The Challenge for Management and Leadership. In S. J. Armstrong & C. M. S. (Eds.), *The SAGE Handbook of Management Learning, Education and Development*. SAGE Publications. London.
- Wright, P. M., & Nishii, L. H. 2013. *Strategic HRM and Organizational Behavior: Integrating Multiple Levels of Analysis*. In D. A. C. (Eds.), *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press. Oxford.
- Jabbour, C. J. C. 2018. *Sustainable Development and Human Resource Management: A Systematic Review*. In *Handbook of Research on Managerial Solutions in Non-Profit Organizations*. IGI Global.
- Martinez, A., & Pacheco, A. 2016. *Corporate Sustainability in the Twenty-First Century: The Role of Human Resource Management*. In K. K. (Eds.), *Sustainable Human Resource Management*. Routledge.
- Meyer, A. D., & Dalal, R. S. 2015. *Sustainable Human Resource Management: The Influence of Human Resource Practices on Employee Engagement*. In T. S. K. (Eds.), *Handbook of Sustainable Management*. Springer.