

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HIJAU: KONSEPTUALISASI DAN IMPLIKASI PRAKTIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA LINGKUNGAN

Sutarto Hadi<sup>a</sup>, Ismi Rajiani<sup>b</sup>, Mutiani<sup>b</sup>, Nur Laily As Syifa<sup>b</sup>, Akhmad Hapis Ansari<sup>b</sup>,  
M. Ridha Ilhami<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Pendidikan Matematika FKIP ULM, <sup>b</sup>Pendidikan IPS FKIP ULM

Email korespondensi: [sutarto.hadi@ulm.ac.id](mailto:sutarto.hadi@ulm.ac.id)

### ABSTRAK

*Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) adalah strategi penting untuk mempromosikan perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan dalam organisasi. Artikel penelitian ini menyajikan kerangka konseptual ringkas untuk GHRM dan aplikasi praktisnya. Dengan menggunakan pendekatan studi perpustakaan, kami mengatasi tantangan dalam mengukur standar kinerja lingkungan dan mengumpulkan data penting untuk pengambilan keputusan manajerial. Kami menekankan pentingnya Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan, yang mencakup bidang-bidang seperti tanggung jawab lingkungan, manajemen insiden, dan pengetahuan kebijakan lingkungan. Proses ini membuat manajer bertanggung jawab atas kinerja lingkungan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan lingkungan mereka untuk mencapai tujuan kinerja. Selain itu, kami menyoroti peran penting Sistem Penghargaan Hijau dalam memotivasi individu dan mengakui kontribusi mereka terhadap pengelolaan lingkungan. Dengan memberikan gambaran singkat mengenai GHRM dan implikasinya, artikel ini menawarkan wawasan berharga dalam mendorong praktik ramah lingkungan dalam organisasi.*

**Kata kunci:** Peningkatan Kinerja Ramah Lingkungan, Praktik SDM Lingkungan, dan Manajemen Talenta Berkelanjutan

### PENDAHULUAN

Dalam lanskap organisasi kontemporer, pentingnya mengintegrasikan praktik keberlanjutan menjadi semakin jelas, yang menggarisbawahi pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM). GHRM muncul sebagai landasan strategis, mengatur upaya untuk menanamkan perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan dalam kerangka organisasi. Artikel penelitian ini berupaya untuk menjelaskan esensi GHRM, menggambarkan kerangka konseptual yang disederhanakan dan menjelaskan penerapan praktisnya (Ahmad, 2015). Dengan menggunakan pendekatan studi perpustakaan yang komprehensif, kami mempelajari seluk-beluk pengukuran standar kinerja lingkungan dan pengadaan data penting yang penting untuk pengambilan keputusan manajerial yang terinformasi.

Salah satu titik fokus dari eksplorasi ini adalah pengenalan Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan, sebuah mekanisme penting yang mencakup dimensi seperti tanggung jawab lingkungan, manajemen

insiden, dan pengetahuan kebijakan lingkungan. Proses penilaian proaktif ini tidak hanya membuat para manajer bertanggung jawab atas kinerja lingkungan namun juga menumbuhkan budaya di mana karyawan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi lingkungan mereka, menyelaraskan upaya mereka dengan tujuan kinerja yang menyeluruh (Bangwal & Tiwari, 2015). Makalah ini berpendapat bahwa menumbuhkan perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan memerlukan pendekatan holistik yang memadukan akuntabilitas dan peningkatan keterampilan.

Selain itu, penelitian ini menggarisbawahi peran penting yang dimainkan oleh Sistem Penghargaan Hijau dalam menumbuhkan motivasi di kalangan individu dan mengakui kontribusi mereka terhadap pengelolaan lingkungan (Dearing, Battarbee, Dikau, Larocque, & Oldfield, 2006). Melalui pengakuan dan insentif nyata, sistem ini tidak hanya mendorong karyawan untuk terlibat aktif dalam praktik berkelanjutan namun juga memperkuat etos tanggung jawab lingkungan di seluruh hierarki organisasi. Sintesis Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan dan Sistem Penghargaan Ramah Lingkungan muncul sebagai kombinasi yang ampuh untuk menumbuhkan budaya pengelolaan lingkungan dalam lingkungan organisasi (Jia, Liu, Chin, & Hu, 2018).

Dalam menawarkan gambaran singkat namun komprehensif mengenai GHRM dan implikasi praktisnya, artikel ini bertujuan untuk memberikan kontribusi wawasan berharga terhadap wacana pengembangan praktik ramah lingkungan dalam organisasi. Ketika penekanan global pada keberlanjutan semakin meningkat, pemahaman dan penerapan strategi seperti GHRM menjadi penting bagi organisasi yang ingin menyelaraskan operasi mereka dengan kepentingan ekologis dan harapan masyarakat (Deshwal, 2015; Greenlaw & DeLoach, 2003). Pengenalan Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan, sebuah proses evaluasi sistematis yang dirancang untuk menilai dan meningkatkan kinerja lingkungan dalam organisasi. Metodologi penilaian ini melampaui metrik kinerja konvensional, dengan menggabungkan dimensi seperti tanggung jawab lingkungan, manajemen insiden, dan pengetahuan kebijakan lingkungan. Dengan meminta pertanggungjawaban manajer atas pengelolaan lingkungan hidup mereka dan mendorong karyawan untuk secara aktif mengembangkan keterampilan lingkungan mereka, Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan (*Green Performance Appraisal*) muncul sebagai katalis untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan praktik berkelanjutan.

Selain itu, kami menekankan peran penting yang dimainkan oleh Sistem Penghargaan Ramah Lingkungan (*Green Reward System*) dalam memotivasi individu dan menumbuhkan budaya kesadaran lingkungan. Sistem ini lebih dari sekedar insentif finansial, namun juga mencakup mekanisme pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap pengelolaan lingkungan (Jia, Liu, Chin, & Hu, 2018). Sinergi antara *Green Performance Appraisal* dan *Green Reward System* menciptakan kerangka dinamis yang tidak hanya mengevaluasi tetapi juga secara aktif mendorong perilaku berkelanjutan di seluruh tingkat hierarki organisasi. Saat kita mempelajari kompleksitas

GHRM, menjadi jelas bahwa organisasi harus mengadopsi pendekatan holistik yang mengintegrasikan akuntabilitas dan peningkatan keterampilan untuk menanamkan praktik ramah lingkungan yang berkelanjutan. Menyadari bahwa kelestarian lingkungan merupakan tanggung jawab bersama, Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan dan Sistem Penghargaan Ramah Lingkungan bersama-sama berkontribusi pada penanaman budaya organisasi komprehensif yang merangkul dan memajukan tujuan keberlanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Proses meninjau dan memahami literatur yang ada dalam persiapan artikel tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) melibatkan eksplorasi sistematis terhadap database akademik, jurnal, dan teks yang relevan. Melalui pencarian literatur yang ditargetkan, peneliti mengidentifikasi sumber utama yang memberikan wawasan tentang dasar-dasar konseptual, metodologi, dan temuan terkait GHRM (Ahmad, 2015). Pembacaan kritis terhadap materi ini memungkinkan adanya pemahaman yang berbeda tentang kondisi pengetahuan saat ini, tren yang muncul, dan perdebatan yang belum terselesaikan di lapangan. Mengorganisasikan informasi ke dalam kategori tematik akan membantu menyusun bagian tinjauan literatur selanjutnya. Peneliti mengevaluasi metodologi yang digunakan dalam studi yang relevan, dengan mencatat kekuatan, keterbatasan, dan pergeseran dalam perspektif teoretis (Priadi, Riyanda, & Purwanti, 2021). Selain itu, perhatian terhadap kutipan dan referensi berkontribusi pada identifikasi karya dasar dan sumber tambahan untuk tinjauan komprehensif. Saat peneliti mempelajari bacaan kritis, mereka mensintesis informasi yang dikumpulkan untuk mengembangkan pemahaman yang koheren tentang GHRM. Sintesisnya melibatkan identifikasi tema-tema umum, konsep yang berulang, dan kesenjangan dalam literatur, yang berfungsi sebagai dasar kontribusi peneliti di lapangan. Catatan terperinci, termasuk temuan dan kritik utama, diambil untuk setiap sumber yang diulas, sehingga memberikan referensi berharga selama proses penulisan. Pada akhirnya, eksplorasi menyeluruh terhadap literatur yang ada ini meletakkan dasar bagi artikel penelitian, memastikan bahwa artikel tersebut mengembangkan dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pengetahuan terkini tentang GHRM (Yami, M'Chirgui, & Barykina, 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Eksplorasi Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) menghasilkan pemahaman komprehensif tentang konseptualisasi dan implikasi praktisnya untuk meningkatkan kinerja lingkungan dalam lingkungan organisasi. Tinjauan literatur mengungkapkan beragam studi yang mencakup tema-tema utama seperti definisi dan ruang lingkup GHRM, dampaknya terhadap kinerja organisasi, tantangan dalam implementasi, dan tren yang muncul dalam praktik SDM berkelanjutan.

Sintesis informasi ini mengungkap benang merah, termasuk integrasi tanggung jawab lingkungan dalam penilaian kinerja dan peran motivasi dari sistem penghargaan. Khususnya, literatur mengidentifikasi perlunya pendekatan holistik yang memadukan akuntabilitas dan peningkatan keterampilan untuk mendorong praktik ramah lingkungan (Stern, 2000).

Metodologi pengujian yang digunakan dalam penelitian yang relevan memberikan wawasan tentang beragam pendekatan yang telah diambil peneliti untuk menyelidiki GHRM. Dari studi kasus yang menggambarkan keberhasilan penerapan hingga penilaian kuantitatif kinerja lingkungan, metodologi ini menggarisbawahi sifat interdisipliner dari penelitian GHRM. Evaluasi menyoroti kekuatan dan keterbatasan metodologi ini, menekankan kompleksitas yang melekat dalam mengukur dan menilai standar kinerja lingkungan dalam organisasi. Literatur juga menunjukkan perdebatan yang sedang berlangsung mengenai efektivitas strategi GHRM dan perlunya metrik standar (Ahmad, 2015).

Hasil eksplorasi menggarisbawahi pentingnya GHRM sebagai strategi multifaset yang mempunyai implikasi luas terhadap peningkatan kinerja lingkungan. Konseptualisasi GHRM tidak hanya melibatkan pendefinisian komponen, tetapi juga memahami keterkaitan antara tanggung jawab lingkungan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan dalam dinamika organisasi. Literatur mengungkapkan semakin besarnya pengakuan terhadap peran penting praktik SDM dalam membentuk etos lingkungan suatu organisasi. Implikasi praktis terhadap peningkatan kinerja lingkungan muncul secara menonjol dalam sintesis literatur (Jackson & Seo, 2010). Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan (*Green Performance Appraisal*), yang diidentifikasi sebagai komponen utama, menyelaraskan tujuan organisasi dengan tanggung jawab individu, sehingga manajer dan karyawan bertanggung jawab atas pengelolaan lingkungan. Sistem Penghargaan Hijau, pada gilirannya, menonjol sebagai alat motivasi, menumbuhkan budaya kesadaran lingkungan dengan mengakui dan memberikan insentif atas kontribusi terhadap keberlanjutan. Oleh karena itu, diskusi berpusat pada integrasi aplikasi praktis ini, menekankan hubungan simbiosisnya dan potensi dampaknya terhadap perilaku organisasi.

Tantangan dalam pengukuran standar kinerja lingkungan, sebagaimana disoroti dalam literatur, dibahas dalam konteks implementasi GHRM yang lebih luas. Hal ini mencakup pertimbangan metodologi pengumpulan data, kebutuhan akan metrik yang terstandarisasi, dan sifat kebijakan lingkungan yang terus berkembang. Diskusi ini juga membahas perdebatan yang sedang berlangsung seputar efektivitas GHRM, mengakui sifat praktik keberlanjutan yang terus berkembang dan perlunya adaptasi berkelanjutan (Renwick, Redman, & Maguire, 2013). Eksplorasi konseptualisasi dan implikasi praktis GHRM memberikan pemahaman yang berbeda di lapangan, menawarkan wawasan berharga bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja lingkungannya. Sifat penelitian GHRM yang bersifat interdisipliner, sebagaimana terungkap dalam hasil penelitian, menekankan perlunya pendekatan holistik dan adaptif untuk memenuhi tantangan lanskap keberlanjutan yang terus berkembang. Oleh

karena itu, diskusi ini meletakkan dasar untuk penelitian lebih lanjut, mendorong wacana dinamis mengenai peran GHRM dalam mendorong praktik ramah lingkungan.

Selain penilaian kinerja, implikasi praktis dari Sistem Penghargaan Ramah Lingkungan juga perlu diperhatikan. Mekanisme insentif ini melampaui pendekatan tradisional dengan mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawan atas komitmen mereka terhadap keberlanjutan. Selain insentif finansial, Sistem Penghargaan Ramah Lingkungan mempunyai efek praktis dalam menanamkan rasa memiliki tujuan dan kebanggaan di kalangan karyawan (Priadi, Riyanda, & Purwanti, 2021). Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan budaya kerja secara keseluruhan, menciptakan lingkungan di mana individu tidak hanya termotivasi oleh keuntungan pribadi tetapi juga oleh komitmen kolektif terhadap pengelolaan lingkungan. Namun dalam praktiknya, organisasi harus menghadapi tantangan dalam mengukur standar kinerja lingkungan, seperti yang disoroti dalam literatur. Ketiadaan metrik yang terstandar menimbulkan hambatan praktis bagi organisasi yang ingin melakukan penilaian dampak lingkungan secara kuantitatif. Untuk mengatasi tantangan ini memerlukan upaya kolaboratif, dimana organisasi secara aktif berpartisipasi dalam pengembangan dan penerapan metrik terstandar yang selaras dengan industri dan konteks spesifik mereka. Solusi praktis mungkin melibatkan keterlibatan asosiasi industri, kolaborasi dengan para ahli, dan advokasi penerapan standar pengukuran umum.

Selain itu, implikasi praktis GHRM melampaui dinamika internal organisasi. Praktik GHRM berpotensi mempengaruhi pemangku kepentingan eksternal, termasuk rantai pasokan dan standar industri. Organisasi yang secara aktif terlibat dalam GHRM memberikan sinyal kepada mitra dan kolaboratornya mengenai komitmen terhadap tanggung jawab lingkungan. Pengaruh praktis ini dapat menimbulkan efek riak yang lebih luas dalam industri, dimana praktik berkelanjutan menjadi hal yang lumrah dan bukan pengecualian (Stern, 2000). Secara praktis, keberhasilan penerapan GHRM memerlukan perubahan budaya dalam organisasi. Pergeseran ini bukan hanya sekedar konsep teoritis namun merupakan perubahan nyata dalam cara individu memandang dan terlibat dalam keberlanjutan. Para pemimpin memainkan peran penting dalam mendorong perubahan budaya ini, menerjemahkan komitmen teoretis menjadi tindakan praktis. Ketika kepemimpinan secara aktif mendukung GHRM, karyawan akan lebih mungkin menerapkan dan mewujudkan praktik berkelanjutan dalam rutinitas kerja sehari-hari mereka (Bangwal & Tiwari, 2015).

Selain itu, sifat adaptif dari praktik GHRM selaras dengan kebutuhan praktis bagi organisasi untuk tetap gesit dalam menghadapi perubahan prioritas lingkungan. Implikasi praktis dari GHRM mencakup komitmen berkelanjutan untuk memantau dan menyesuaikan strategi SDM agar selaras dengan tren keberlanjutan yang sedang berkembang. Kemampuan beradaptasi ini memastikan bahwa implikasi praktis tidak statis namun responsif terhadap tantangan dan peluang lingkungan yang selalu berubah. Implikasi praktis terkait erat dengan konseptualisasi GHRM, menekankan bahwa landasan

teoretis diterjemahkan ke dalam tindakan nyata bagi organisasi (Dearing, Battarbee, Dikau, Larocque, & Oldfield, 2006). Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan dan Sistem Penghargaan Ramah Lingkungan, sebagai komponen praktis, menawarkan alat yang dapat ditindaklanjuti kepada pemimpin organisasi untuk meningkatkan kinerja lingkungan. Ketika organisasi menghadapi tantangan-tantangan praktis, mereka secara bersamaan berkontribusi terhadap perubahan paradigma yang lebih besar, menumbuhkan budaya di mana keberlanjutan bukanlah sebuah cita-cita abstrak namun merupakan aspek praktis dan integral dari operasi sehari-hari.

Komponen penting GHRM, sebagaimana terungkap dalam literatur, adalah Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan. Praktik ini tidak hanya menilai kepatuhan karyawan terhadap tanggung jawab lingkungan namun juga menumbuhkan budaya perbaikan berkelanjutan. Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan menyelaraskan kontribusi individu dengan tujuan lingkungan hidup secara menyeluruh, menyediakan mekanisme terstruktur bagi organisasi untuk mengukur, memantau, dan meningkatkan jejak ekologis mereka (Ahmad, 2015; Ray, Nyberg, & Maltarich, 2023). Selain itu, dengan memperluas proses penilaian kepada para manajer, GHRM memperkuat akuntabilitas di tingkat kepemimpinan, sehingga semakin memperkuat komitmen terhadap pengelolaan lingkungan. Melengkapi sistem penilaian kinerja, Sistem Penghargaan Ramah Lingkungan muncul sebagai katalis untuk memotivasi individu menuju perilaku berkelanjutan. Sistem ini lebih dari sekedar insentif finansial tradisional, melainkan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap kelestarian lingkungan. Dengan melakukan hal ini, organisasi tidak hanya mendorong praktik lingkungan hidup yang positif namun juga menumbuhkan rasa bangga dan memiliki tujuan di antara para pekerjanya, sehingga menumbuhkan tanggung jawab kolektif terhadap kesejahteraan ekologis.

Namun penerapan GHRM bukannya tanpa tantangan. Literatur menjelaskan kompleksitas yang terkait dengan pengukuran standar kinerja lingkungan. Tidak adanya metrik yang terstandarisasi, ditambah dengan sifat kebijakan lingkungan yang dinamis, menimbulkan hambatan dalam mengukur dampak praktik GHRM secara akurat. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan upaya kolaboratif, yang melibatkan pemangku kepentingan, pembuat kebijakan, dan peneliti dalam pengembangan alat pengukuran yang kuat dan selaras dengan beragam konteks di mana organisasi beroperasi (Jia, Liu, Chin, & Hu, 2018; Renwick, Redman, & Maguire, 2013).

Selain itu, praktik GHRM tidak bisa diterapkan untuk semua orang. Tinjauan literatur menyoroti pentingnya menyesuaikan strategi pengelolaan lingkungan agar selaras dengan budaya organisasi, industri, dan peraturan yang unik. Keberhasilan inisiatif GHRM bergantung pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan pendekatan yang sesuai dengan konteks spesifik mereka, menumbuhkan rasa kepemilikan dan relevansi di antara karyawan (Greenlaw & DeLoach, 2003). Dalam mengeksplorasi GHRM, menjadi jelas bahwa keberhasilan implementasi memerlukan perubahan budaya dalam

organisasi. Di luar kebijakan dan praktik, GHRM memerlukan perubahan mendasar dalam pola pikir anggota organisasi. Literatur menunjukkan bahwa transformasi ini paling efektif ketika kepemimpinan secara aktif memperjuangkan inisiatif keberlanjutan, sehingga menciptakan efek riak yang menyebar ke seluruh hierarki organisasi.

Selain itu, GHRM bukanlah kerangka kerja statis; itu berkembang seiring dengan perubahan masyarakat dan lingkungan. Organisasi harus tangkas dan adaptif, terus memperbarui praktik GHRM mereka agar selaras dengan tren dan tantangan keberlanjutan yang muncul. Kemampuan beradaptasi ini memastikan bahwa GHRM tetap menjadi strategi yang dinamis dan relevan dalam menghadapi perubahan prioritas lingkungan dan agenda keberlanjutan global. Meskipun GHRM sebagian besar berfokus pada dinamika internal organisasi, dampak eksternalnya tidak boleh diabaikan. Literatur menyoroti potensi GHRM untuk mempengaruhi rantai pasokan, kemitraan, dan standar industri. Organisasi yang menerapkan GHRM tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungannya tetapi juga berkontribusi terhadap upaya keberlanjutan yang lebih luas dengan mempengaruhi praktik para pemangku kepentingannya.

## **KESIMPULAN**

Konseptualisasi dan implikasi praktis GHRM menerangi perjalanan transformatif bagi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja lingkungan mereka. Ini adalah perjalanan yang ditandai dengan integrasi prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi SDM, penanaman budaya akuntabilitas dan perbaikan berkelanjutan, serta navigasi tantangan melalui pendekatan adaptif. Ketika organisasi memulai perjalanan ini, GHRM berdiri sebagai mercusuar, membimbing mereka menuju masa depan di mana tanggung jawab lingkungan tidak hanya sekedar praktik tetapi merupakan bagian integral dari identitas organisasi. Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan, yang merupakan inti dari GHRM, memiliki implikasi praktis yang besar bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja lingkungannya. Dengan memasukkan metrik tanggung jawab lingkungan ke dalam penilaian kinerja, organisasi menciptakan hubungan nyata antara perilaku individu dan tujuan ekologi yang lebih luas. Hal ini tidak hanya menetapkan standar untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap keberlanjutan namun juga memberikan jalan terstruktur untuk perbaikan berkelanjutan. Praktisnya, Penilaian Kinerja Ramah Lingkungan menjadi katalisator untuk membina angkatan kerja yang tidak hanya sadar akan isu-isu lingkungan hidup namun juga secara aktif terlibat dalam mengatasinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1).

- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015). Green HRM—A way to greening the environment. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(12), 45-53.
- Dearing, J. A., Battarbee, R. W., Dikau, R., Larocque, I., & Oldfield, F. (2006). Human–environment interactions: learning from the past. *Regional Environmental Change*, 6(1), 1-16.
- Deshwal, P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. *International Journal of applied research*, 1(13), 176-181.
- Greenlaw, S. A., & DeLoach, S. B. (2003). Teaching critical thinking with electronic discussion. *The Journal of Economic Education*, 34(1), 36-52.
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278-290.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability*, 10(9).
- Priadi, M. A., Riyanda, A. R., & Purwanti, D. (2021). Pengaruh Model Guided Discovery Learning Berbasis E-Learning Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora* 5(1), 85–97.
- Ray, C., Nyberg, A. J., & Maltarich, M. A. (2023). Human Capital Resources Emergence Theory: The Role of Social Capital. *Academy of Management Review*, 48(2), 313-335.
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 1-14 .
- Stern, P. C. (2000). Psychology and the science of human-environment interactions. *American psychologist*, 55(5).
- Yami, S., M'Chirgui, Z. ., & Barykina, O. G. (2021). Reinventing science and technology entrepreneurship education: The role of human and social capitals. *Technological Forecasting and Social Change*, 164, 120044.