



Penerapan *Green Human Resource Management* Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT. XYZ

Faiqurrohman¹, Mohammad Muslimin¹, Imaddudin Bachtiar Efendi¹

¹ Teknik Industri Universitas Islam Majapahit

ARTICLE INFORMATION

Diajukan: February 00, 00
Direvisi: March 00, 00
Disetujui: April 00, 00

KEYWORDS

Green Human Resource Management, Regresi, Kinerja Karyawan

CORRESPONDENCE

Phone: +62 85755645804
E-mail: faiqzafran1118@gmail.com

A B S T R A C T

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi. *Green Human Resource Management* merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan. Studi ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan di sektor manufaktur. Analisis regresi dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen *Green Human Resource Management* dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Green Human Resource Management* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan praktik *Green Human Resource Management* yang efektif. Penelitian ini juga menyarankan adanya penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan antara *Green Human Resource Management* dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan global yang terjadi saat ini menuntut perusahaan untuk senantiasa menjaga kestabilan kualitas produk, dan salah satu cara agar kualitas produk tetap stabil adalah dengan menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan (Hamzah 2019). Hal ini karena manusia menjadi salah satu faktor penting sebagai sumber tenaga di dalam suatu sistem proses produksi (Jaelani, Muslimin, and Efendi 2022). Aspek penting lainnya untuk menopang persaingan adalah factor sistem kerja. Untuk memaksimalkan proses produksi, perusahaan perlu memperhatikan sistem kerja yang baik melalui perancangan yang nyaman, aman, efektif, efisien dan perilaku yang terampil serta meminimalkan *idle time* dalam proses produksi (Maulana, Rosyida, and Efendi 2020). Salah satu contoh adalah penelitian pada bagian sortir packing yang merekomendasikan bahwa pekerja harus bekerja secara ekstra karena harus mengangkat beban secara manual ketika terjadi trouble mesin ataupun saat melakukan kalibrasi mesin. Upaya Peningkatan Produktivitas Penerapan Green Industry dengan

Perubahan Metode pengolahan limbah Untuk Menjamin Sustainability Production PT. ABC (Afif Hidayat, Muhammad Yusuf 2020).

Perubahan iklim dan degradasi lingkungan menjadi isu global yang semakin mendesak untuk ditangani. Perusahaan-perusahaan di seluruh dunia mulai menyadari pentingnya mengadopsi praktik berkelanjutan untuk mengurangi dampak lingkungan negatif. Penerapan konsep *green industry* atau industri hijau merupakan konsep membangun industri yang mampu menjaga kelestarian lingkungan dan mampu menerapkan pembangunan keberlanjutan untuk mengurangi pemanfaatan sumber daya alam berlebihan. Hal ini karena kerusakan lingkungan bisa mengakibatkan kerusakan ekosistem alam akibat polusi atau pencemaran lingkungan karena aktivitas manusia maupun industri. Hasil pencemaran berupa limbah industri adalah hasil buangan dari sisa proses produksi yang mempunyai sifat mencemari lingkungan (Fajri, Rosyida, and Efendi 2022). Tantangan lain adalah dengan bertambahnya jumlah penduduk dan tingkat konsumsi masyarakat yang semakin tinggi juga akan meningkatkan

volume sampah yang di hasilkan oleh masyarakat sehingga diperlukan upaya pengurangan sampah (Komarudin 2020).

Banyak karyawan mungkin belum sepenuhnya memahami pentingnya *Green Human Resources Management* dan bagaimana praktik ini dapat berdampak positif terhadap lingkungan dan produktivitas mereka. Implementasi *Green Human Resources Management* sering kali memerlukan perubahan signifikan dalam kebijakan dan budaya organisasi, yang bisa menimbulkan resistensi dari karyawan. Inisiatif hijau seperti penggunaan teknologi ramah lingkungan atau pelatihan khusus membutuhkan investasi awal yang mungkin cukup besar. Untuk keberhasilan *Green Human Resources Management*, dukungan dari manajemen puncak sangat penting. Kurangnya komitmen dari manajemen dapat menghambat penerapan *Green Human Resources Management*. Keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan keuangan dapat menjadi hambatan dalam menerapkan inisiatif *Green Human Resources Management* secara efektif (Emita and Sukrisno Sugeng 2021).

Green Human Resources Management mencakup berbagai inisiatif seperti rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan berbasis lingkungan, penilaian kinerja dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, serta promosi dan kompensasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Implementasi *Green Human Resources Management* diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana penerapan *Green Human Resources Management* mempengaruhi produktivitas karyawan. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara *Green Human Resources Management* dan produktivitas karyawan adalah analisis regresi. Analisis regresi memungkinkan kita untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel *Green Human Resources Management* mempengaruhi produktivitas karyawan serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang memiliki dampak signifikan. Dengan menggunakan analisis regresi, kita dapat mengidentifikasi hubungan statistik antara penerapan *Green Human Resources Management* dan produktivitas karyawan. Hal ini memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengimplementasikan *Green Human Resources Management*. Selain itu, analisis ini juga dapat membantu mengidentifikasi area-area di mana upaya peningkatan masih diperlukan,

sehingga dapat dilakukan perbaikan berkelanjutan (Mindhayani and Purnomo 2016).

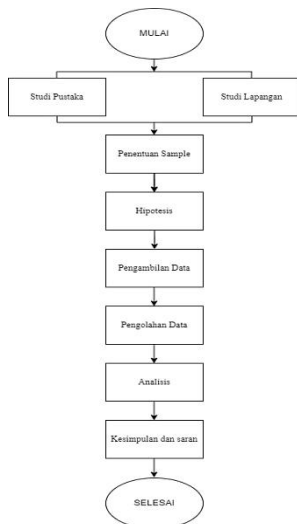
Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi suatu perusahaan dan menjadi kunci sukses keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tidak sedikit perusahaan melakukan penekanan dalam produktivitas karyawan tetapi tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya, penekanan biasa dihadapi dalam bidang divisi produksi karena divisi inilah yang menentukan keberhasilan pencapaian target yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan muncul banyaknya permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan, yang awalnya dikira bisa menekan divisi produksi tanpa adanya reward dan penghargaan sehingga menjadi boomerang untuk perusahaan itu sendiri.

Permasalahan yang sering terjadi ini mengakibatkan pada tingginya pergantian (*turnover*) karyawan, terlambatnya pembayaran gaji karyawan, persaingan di lingkup kerja tidak sehat, sering terlambatnya karyawan, serta gaya manajemen yang buruk. Sehingga perusahaan kini banyak yang mulai beralih sistem ke *Green Human Resources Management*. Penerapan "*Green Bussiness*" atau sering disebut "Bisnis Ramah Lingkungan" sangat memudahkan perusahaan saat ini mencapai tujuan yang lebih besar. *Green Human Resources Management* dalam lingkungan organisasi dapat meningkatkan kinerja ramah lingkungan (*green performance/GP*) dengan merekrut karyawan yang peduli lingkungan, memberikan pelatihan ramah lingkungan, mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan dengan menetapkan struktur penghargaan ramah lingkungan, dan menciptakan platform di mana karyawan dapat terlibat dalam inisiatif ramah lingkungan. Pendidikan tinggi saat ini memberikan tuntutan kepada mahasiswa untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kemajuan teknologi serta perindustrian yang ada (Prasetya 2022). Sehingga peran serta dalam penerapan metode ini sangat bermanfaat bagi lingkungan sekitar serta menyediakan tempat kerja yang kondusif bagi karyawan. Konsep ini menawarkan kinerja yang lebih tinggi bagi perusahaan manufaktur dalam hal peningkatan fleksibilitas sistem produksi. Hal ini dicapai melalui penerapan *Green Human Resources Management* yang memungkinkan akuisisi dan analisis data secara real-time, diikuti dengan konversi data tersebut menjadi penunjang yang berguna untuk sistem produksi, sistem organisasi serta

lingkungan yang produktif, efektif, dan efisien pada perusahaan (Chowdhury 2023).

METODE

Green Human Resources Management adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang fokus pada praktik ramah lingkungan di organisasi, termasuk rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang mendukung lingkungan, dan program kesejahteraan berbasis lingkungan (Isrososiawan, Rahayu, & Wibowo, 2021). Berdasarkan penelitian Wijaya & Qamari (2024), penerapan *Green Human Resources Management* dapat meningkatkan kesadaran lingkungan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Studi lapangan di PT. XYZ menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi dengan kebijakan-kebijakan hijau ini, yang berhasil mendorong peningkatan produktivitas hingga 15% dalam setahun.



Gambar 3.1 Diagram Alir Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan berbasis desain organisasi, *Green Human Resources Management*, dan analisis regresi dari data survei untuk mengevaluasi dampaknya pada produktivitas karyawan. Dilaksanakan di PT. XYZ, penelitian mencakup berbagai divisi, yaitu LAB, PPIC, Produksi, Cleaning Service, Packing, dan Cutting. Populasinya terdiri dari 300 karyawan PT. XYZ. Melalui teknik simple random sampling dan perhitungan rumus Slovin (tingkat kepercayaan 95%, margin of error 5%), ditentukan ukuran sampel sebanyak 171 karyawan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner untuk mengukur penerapan *Green Human Resources Management* dan produktivitas karyawan, serta analisis regresi guna

mengevaluasi hubungan antara variabel *Green Human Resources Management* (rekrutmen hijau, pelatihan, penilaian kinerja, insentif, keterlibatan, keselamatan, dan hubungan kerja) dengan produktivitas karyawan. Tahap-tahap penelitian meliputi identifikasi masalah dan tujuan, tinjauan literatur, desain penelitian, pengembangan instrumen, pengumpulan dan analisis data, interpretasi hasil, serta pembahasan dan rekomendasi. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang dianalisis dengan regresi untuk mengukur dampak *Green Human Resources Management* pada produktivitas.

Untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi, dilakukan uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk, sementara uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson. Teknik analisis data berupa regresi linear berganda dengan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen dan aspek-aspek *Green Human Resources Management* sebagai variabel independen, memberikan wawasan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan strategis berbasis data guna meningkatkan kinerja bisnis yang berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN SIMPULAN

Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. XYZ menggunakan Google Form. Penelitian ini disebar ke 32 responden (karyawan kontrak dan karyawan tetap). Hasil kuesioner yang telah diisi berjumlah 32 responden, sehingga response rate yang didapatkan sempurna 100%, dengan kondisi 32 kuesioner terjawab lengkap dengan baik serta layak dianalisis dalam penelitian ini karena telah melalui cleaning data. Hasil penyebaran kuesioner penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas
Sumber SPSS 23

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, nilai statistik yang diperoleh adalah 0,176 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 32. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,063. Berdasarkan kriteria yang disebutkan, yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, hasil ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas ini penting

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
TOTAL	0,176	32	0,063

untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam analisis

memenuhi asumsi distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam banyak uji statistik parametrik. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan metode parametrik tanpa perlu transformasi atau penyesuaian tambahan. Hal ini memudahkan dalam proses analisis dan interpretasi data karena asumsi normalitas telah terpenuhi, memberikan kepercayaan lebih pada validitas hasil analisis yang akan dilakukan.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beberapa variabel memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel lain dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dari hasil uji ini, terlihat bahwa beberapa variabel memiliki korelasi yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% dan 99%, yang ditunjukkan dengan simbol * dan **. Misalnya, variabel X1 menunjukkan korelasi yang signifikan dengan X2 ($r = 0.355, p < 0.05$) dan X3 ($r = 0.457, p < 0.01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang cukup kuat antara X1 dengan X2 dan X3, yang berarti peningkatan pada X1 cenderung diikuti dengan peningkatan pada X2 dan X3. Selain itu, variabel X5 juga menunjukkan korelasi yang signifikan dengan beberapa variabel lain, termasuk Y1 ($r = -0.506, p < 0.01$) dan Y2 ($r = -0.443, p < 0.05$), yang mengindikasikan hubungan negatif antara X5 dengan Y1 dan Y2.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa sebagian besar variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain, yang dapat memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut dan interpretasi hasil penelitian. Validitas ini penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga kesimpulan yang diambil dari data tersebut dapat dipercaya dan memiliki akurasi yang tinggi.

Pada uji regresi linier ini, terdapat dua variabel independen (X1 dan X2) yang diuji terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, konstanta (intersep) memiliki nilai koefisien sebesar 7.041 dengan error standar 2.434. Variabel X1 memiliki koefisien yang signifikan sebesar -0.819 dengan error standar 0.200. Hal ini diindikasikan oleh nilai t sebesar -4.101 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.0004, yang menunjukkan bahwa X1 secara signifikan berpengaruh negatif terhadap variabel dependen. Sedangkan variabel X2 memiliki koefisien sebesar -0.041 dengan error standar 0.366.

Nilai t sebesar -0.111 dan nilai signifikansi sebesar 0.912 menunjukkan bahwa X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Koefisien beta untuk variabel X1 adalah -0.745, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada X1 akan menurunkan variabel dependen sebesar 0.745 unit, sementara X2 memiliki koefisien beta yang sangat kecil, yaitu -0.020. Selain itu, korelasi parsial antara X1 dan variabel dependen adalah -0.642, dan korelasi parsial antara X2 dan variabel dependen adalah -0.023, menunjukkan hubungan yang lemah dan tidak signifikan dari X2 terhadap variabel dependen.

Tabel 4.4.1 Hasil Uji F Simultan
Sumber SPSS Versi 23

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35,010	7	5,001	6,249	,000 ^b
Residual	19,208	24	,800		
Total	54,219	31			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X7, X2, X4, X1, X6, X5, X3

Hasil analisis ANOVA yang ditunjukkan di atas memperlihatkan evaluasi terhadap model regresi yang menggunakan tujuh variabel prediktor, yaitu X1, X2, X3, X4, X5, X6, dan X7, dalam memprediksi variabel dependen Y. Dari tabel ANOVA, terlihat bahwa jumlah kuadrat regresi (Sum of Squares Regression) adalah 35,010 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 7. Ini menunjukkan bahwa variasi dalam Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang terdiri dari ketujuh variabel prediktor tersebut adalah sebesar 35,010. Rata-rata kuadrat untuk regresi (Mean Square Regression) adalah 5,001, yang diperoleh dari pembagian jumlah kuadrat regresi dengan derajat kebebasan regresi. Selanjutnya, jumlah kuadrat residual (Sum of Squares Residual) adalah 19,208 dengan derajat kebebasan sebesar 24. Ini mencerminkan variasi dalam Y yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi atau error. Rata-rata kuadrat untuk residual (Mean Square Residual) adalah 0,800, yang diperoleh dari pembagian jumlah kuadrat residual dengan derajat kebebasan residual.

Total jumlah kuadrat (Sum of Squares Total) adalah 54,219 dengan total derajat kebebasan sebesar 31. Ini adalah total variasi dalam variabel dependen Y sebelum mempertimbangkan model regresi.

Nilai F yang diperoleh dari perbandingan antara Mean Square Regression dengan Mean Square Residual adalah sebesar 6,249. Nilai F ini digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien regresi dari semua variabel prediktor secara simultan adalah sama dengan nol (tidak ada pengaruh). Nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai F tersebut signifikan pada tingkat signifikansi yang sangat tinggi (umumnya diterima jika $p < 0,05$).

Tabel 4.4.2 Hasil Uji Determinasi
Sumber SPSS Versi 23

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,804 ^a	,646	,542	,894620	,646	6,249	7	24	,000

a. Predictors: (Constant), X7, X2, X4, X1, X6, X5, X3

Model ini memiliki nilai R sebesar 0,804, yang mengindikasikan adanya korelasi positif yang sangat kuat antara variabel independen (X1, X2, X3, X4, X5, X6, dan X7) dengan variabel dependen. Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,646 menunjukkan bahwa sekitar 64,6% variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang ada dalam model ini.

Adjusted R Square sebesar 0,542 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan sampel yang digunakan, sekitar 54,2% variabilitas dalam variabel dependen masih dapat dijelaskan oleh model. Adjusted R Square ini penting karena memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kemampuan prediktif model dalam populasi yang lebih luas, dengan memperhitungkan kemungkinan overfitting. Standar error dari estimasi sebesar 0,894620 menunjukkan seberapa jauh data yang diamati menyimpang dari nilai yang diprediksi oleh model regresi. Nilai standar error yang relatif kecil ini menunjukkan bahwa prediksi model cukup akurat.

Perubahan nilai R Square yang sebesar 0,646, dengan nilai F Change sebesar 6,249 dan signifikansi F Change (Sig. F Change) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, ada bukti kuat bahwa variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model

secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi berharga dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada rekan-rekan yang telah membantu dalam pengumpulan data, analisis, serta penyusunan manuskrip ini. Kami berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang ini.

REFERENSI

- Djazilan and Arifin 2022 "Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity." *Management, Engineering, and Technology* M. S. Djazilan & S. Arifin
- Suardhita et al. 2020 "Analysis of The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in PT Gagas Energi Indonesia Jakarta." *Journal Of Industrial Engineering & Management*
- Francisco and Saoloan 2020 "Effect of Compensation And Organizational Commitment on Employee Performance at PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta Timur." *Journal of Industrial Engineering & Management Research*
- Qomariah et al. 2020 "How to Improve Employee Performance at Level 1 Health Facilities during the Covid 19 Pandemic?" *International Journal of Engineering Research and Technology*
- Kalsoom et al. 2018 "Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan." *Industrial Engineering Letters*
- Mindhayani and Purnomo 2016)2016. "Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan." *Jurnal*
- Saranani 2015 "Role Conflict and Stress Effect on the Performance of Employees Working in Public Works Department." *The International Journal of Engineering and Science*
- Setiawan et al. 2022 "The Effect of Occupational Health and Safety on the Performance of Employee of Tire Industry Indonesia." *Journal Industrial Services*

- Raharjo et al. 2022 “The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance.” *Advances in Social Sciences Research Journal*
- Emita and Sukrisno Sugeng 2021. “The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000.” *Journal of Industrial Engineering & Management Research*
- Darjanto and Kurniawan 2021. “The Influence of the Number of Employees and Revenue on Employee Productivity during Covid-19 Pandemic in the Project of PT. Tunas Jaya Sanur.” *World Journal Of Civil Engineering*
- Awwad and Alkharabsheh 2022. “The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance According to Management by Objectives in Zain Telecom Group in Jordan.” *International Journal of Mechanical Engineering*
- Opatha and Arulrajah 2014. “Green Human Resource Management: Simplified General Reflections.” *International Business Research* 7(8):101–12.
- Isrososiawan et al. 2021. “GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan.” *Jurnal Co Management* 3(2):457–70.
- Wijaya and Qamari 2024. “Research and Green Human Resource Management: A Bibliometric Analysis.” *Multidisciplinary Reviews* 7(5).
- Nagam and Amruta 2024. “Mediating Role of Green Human Resource Management Practices on Employee Green Behavior in Wipro: A Review and Recommendations for Future Research.” *Educational Administration: Theory and Practice* 30(5):5811–17.
- Chowdhury 2023. “A Comprehensive Review of Green Human Resource Management and Future Research Avenues.” *Dhaka University Journal of Management* 15(1 & 2).
- Muhamad Jusmansyah 2020. “Analisis Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turn over, Dan Return on Equity Terhadap Harga Saham.” *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* 9(2):179–98
- (Hamzah 2019) “Analisis Beban Kerja Dengan Metode Cardiovascular Load (Cvl) & Nasa-Tlx (Studi Kasus Pt. Energi Agro Nusantara)”. *Industrial Engineering Letters*
- (Jaelani et al. 2022) “Analisis Risiko Work-Related Musculoskeletal Disorders Berdasarkan Postur Kerja Pada Pekerja Industri Sandal Handmade (Studi Kasus Di UD. Yuriko Indonesia).” *Seminar Nasional Fakultas Teknik* 1(1):249–58. doi: 10.36815/semastek.v1i1.43.
- (Maulana, Rosyida and Efendi 2020) Study, Motion, Studi Kasus, P. T. Mag, and Universitas Islam Majapahit. “Productivity Improvement Perusahaan Furniture Melalui Reduksi Elemen Kerja.” *Industrial Engineering Letters* (0722067704:7–8.)
- (Afif Hidayat, Muhammad Yusuf 2020) “Analisis Postur Kerja Manual Material Handling Menggunakan Metode Owas (Ovako Work Postur Analysis System).” *Jurnal REKAVASI* 6(1):44–50.
- (Fajri et al. 2022) “Upaya Peningkatan Produktivitas Penerapan Green Industry Dengan Perubahan Metode Pengolahan Limbah Untuk Menjamin Sustainability Production Pt. Abc.” *Seminar Nasional Fakultas Teknik* 1(1):208–19. doi: 10.36815/semastek.v1i1.37.
- (Komarudin 2020) “Analisis Produksi Batako Dari Bahan Baku Plastik Untuk Meminimalkan Pencemaran Lingkungan.” 0722067704(2020).
- (Prasetya 2022) “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Pesediaan Pada Produk Perishable Dengan Menggunakan Metode Single Vendor Multi-Retail.” *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 12(2020):6–25.