

AMALAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA HIJAU DAN TINGKAH LAKU MESRA ALAM SEKITAR: KAJIAN DI PIHAK BERKUASA TEMPATAN

(Green Human Resource Management Practices and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Study of Local Authority)

Azlineer Sarip, Nurfaradila Borhanudin, Roziana Shaari & Mohamad Abdillah Royo

ABSTRAK

Perlindungan dan pemulihan alam sekitar merupakan satu cabaran besar yang dihadapi oleh masyarakat. Permasalahan ini membawa penyelidikan yang memfokuskan kepada kepentingan terhadap tingkah laku mesra alam sekitar. Sehubungan itu kajian ini dijalankan untuk mengkaji hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia hijau dan tingkah laku mesra alam sekitar. Dapatan kajian menunjukkan persepsi pekerja terhadap amalan pengurusan sumber manusia hijau pada tahap yang sederhana. Tahap tingkah laku mesra alam sekitar dalam kalangan pekerja pula menunjukkan tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang sederhana antara amalan pengurusan sumber manusia berlandaskan pengurusan alam sekitar dan tingkah laku mesra alam sekitar. Boleh disimpulkan di sini terdapat hubungan yang positif antara amalan pengurusan sumber manusia hijau dan tingkah laku mesra alam sekitar.

Kata kunci: Amalan pengurusan sumber manusia hijau, pengurusan sumber manusia, amalan pengurusan sumber manusia, tingkah laku mesra alam sekitar, pihak berkuasa tempatan

ABSTRACT

The protection and restoration of the environment pose a major challenge to the community. The problem brings attention to the importance of environmentally friendly behavior. Accordingly, the purpose of this study was to examine the relationship between green human resource management practices and organizational citizenship behavior for the environment. The results indicated that workers' perceptions of green human resource management practices are moderate. Employees were found to have high levels of organizational citizenship behavior for the environment. Research findings also show that human resource management practices based on environmentally friendly behavior are moderately positive. From this study, we can conclude that green human resource management practices lead to organizational citizenship behavior for the environment.

Keywords: green human resource management practices, pengurusan sumber manusia, amalan pengurusan sumber manusia, tingkah laku mesra alam sekitar, pihak berkuasa tempatan

PENGENALAN

Pemanasan global, pencemaran udara, kekurangan air, pencemaran bunyi dan kehilangan biodiversiti antara fenomena yang terbentuk berikutan aktiviti dan operasi yang telah dijalankan oleh organisasi (Opatha dan Arulrajah, 2014). Terdapat pendapat yang mengatakan segala permasalahan yang berlaku terhadap alam sekitar ini berikutan daripada perilaku manusia itu sendiri (Winter dan Koger, 2004; Gardner dan Stern, 2002; Vlek dan Steg, 2007). Sehubungan itu, dalam konteks organisasi, usaha untuk mengurangkan impak negatif terhadap alam sekitar adalah dengan membentuk tingkah laku mesra alam sekitar dalam kalangan pekerja. Tingkah laku mesra alam sekitar merupakan kunci utama dalam mengekalkan sesebuah organisasi sebagai mesra alam sekitar (Vinojini dan Arulrajah, 2017).

Usaha menjaga alam sekitar bukanlah usaha satu jabatan sahaja kerana ianya memerlukan kolektif usaha pelbagai jabatan dan fungsi pengurusan sumber manusia dikatakan dapat membantu organisasi dalam meminimumkan kesan ke atas alam sekitar (Harmon, Fairfield, & Wirtenberg, 2010; Garg, 2014; dan Ahmad, 2015). Perkaitan dengan pengurusan sumber manusia juga dapat dilihat apabila Opatha dan Arulrajah (2014) mengatakan setiap pekerja menghabiskan hampir sepertiga dari masa mereka di tempat kerja, dan diandaikan bahawa tingkah laku mesra alam sekitar yang dilakukan di organisasi dapat menyumbang kepada pengurangan impak negati terhadap alam sekitar berikutan perilaku pekerja.

Kajian terdahulu telah dilakukan bagi mengkaji apa yang mendorong para pekerja supaya mempunyai tingkah laku mesra alam sekitar (Paille et al., 2014) walau bagaimanapun, kajian seperti ini masih diperlukan (Blok et al., 2015) dan kajian ini telah memfokuskan kepada pihak berkuasa tempatan yang mempunyai tanggungjawab secara langsung dalam usaha menggalakkan kitar semula dalam kalangan komuniti setempat. Sehubungan itu, kajian ini dijalankan bagi mengukur tahap persepsi pekerja terhadap amalan pengurusan sumber manusia hijau dan mengukur tahap tingkah laku mesra alam sekitar. Kajian ini juga dijalankan bagi mengkaji hubungan antara pengurusan sumber manusia hijau dan tingkah laku mesra alam sekitar.

KAJIAN LITERATUR

Pengurusan sumber manusia merupakan proses dan strategi dalam menguruskan sumber manusia di dalam sesebuah organisasi. Ramai pengkaji mengatakan pengurusan sumber manusia yang berkesan penting untuk menjadikan pekerja dalam sesebuah organisasi itu untuk menyumbang dalam mencapai objektif dan mengekalkan kelebihan daya saing (Boselie, Paauwe dan Jansen, 2001; Boselie, Paauwe dan Richardson, 2003). Pandangan lain pula menyatakan peranan sumber manusia yang strategik dipercayai mampu memberi kesan kepada inisiatif pengurusan alam sekitar menerusi sistem sumber manusia (Sudin, 2011).

Pengurusan sumber manusia hijau pula merupakan penerapan secara holistik kepada konsep keseimbangan dalam organisasi dan pekerja (Aravamudhan, 2012). Pengurusan sumber manusia hijau juga dilihat sebagai pengaplikasian dasar pengurusan sumber manusia untuk mempromosikan penggunaan sumber organisasi yang lebih seimbang dan menggalakkan kelestarian alam sekitar (Mandip, 2012) dan sifat pencinta alam sekitar (Peerzadah, Mufti dan Nazir, 2018). Menurut Uddin dan Islam (2016) pengurusan sumber manusia hijau merupakan dasar dan amalan sumber manusia yang mesra alam dan pada masa yang sama ia membantu organisasi dalam mencapai matlamat kewangan melalui penjenamaan alam sekitar serta

melindungi alam sekitar dari apa-apa kesan negatif yang mungkin disebabkan oleh dasar dan tindakan oleh organisasi. Uddin dan Islam (2016) juga menyatakan pekerja merupakan elemen utama dalam mencapai matlamat organisasi untuk menyeimbangkan alam sekitar. Kenyataan ini dilihat seiring dengan pandangan ramai mengenai pekerja sebagai asset yang bernilai kepada organisasi (Rowley dan Jackson, 2010).

Cherian dan Jacob (2012) telah menjalankan kajian dan dapatan mereka menunjukkan fungsi seperti pengrekrutan, latihan, motivasi, gaji dan ganjaran boleh membantu organisasi dalam mencapai prestasi alam sekitar yang baik. Kajian Normadiyah (2016) pula telah mengenalpasti fungsi pengurusan sumber manusia yang mempengaruhi prestasi alam sekitar. Dapatan kajian beliau menunjukkan pengrekrutan dan pemilihan, latihan dan ganjaran tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi alam sekitar. Walau bagaimanapun, penilaian prestasi dikenalpasti sebagai faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi alam sekitar. Dapatan ini bercanggah dengan pandangan Bangwal dan Tiwari (2018) yang mengatakan ganjaran merupakan elemen yang membantu minat pekerja terhadap organisasi. Sehubungan itu, kajian ini hanya mengukur pengrekrutan dan pemilihan, latihan dan pembangunan dan ganjaran.

Kajian mengenai pengurusan sumber manusia hijau juga banyak dikaitkan dengan tingkah laku mesra alam sekitar. Kajian Zibarras dan Coan (2015) mengatakan amalan pengurusan sumber manusia boleh digunakan dalam penerapan tingkah laku pro-alam sekitar dalam kalangan pekerja dan amalan pengurusan sumber manusia juga mampu memberi sokongan kepada inisiatif sistem pengurusan persekitaran. Kajian oleh Langat (2016) pula mendapati bahawa latihan mengenai alam sekitar dan pembangunan kepimpinan juga perlu ada untuk mewujudkan tingkah laku mesra alam sekitar. Semestinya latihan dan pembangunan yang dimaksudkan adalah antara fungsi utama pengurusan sumber manusia. Sehubungan itu, kajian Saeed, Asfar dan Shakir (2018) mendapati pengetahuan terhadap alam sekitar menyederhanakan kesan amalan pengurusan sumber manusia hijau terhadap tingkah laku alam sekitar. Terdapat juga kajian lain yang telah membuktikan pengurusan sumber manusia hijau mempunyai hubungan signifikan dengan tingkah laku alam sekitar (Sudin dan Mohamed Saad, 2018; dan Saeed, Asfar dan Shakir, 2018).

Tingkah laku mesra alam sekitar yang dimaksudkan di atas ialah tingkah laku individu yang lebih positif terhadap alam sekitar (Safari et al., 2018). Tingkah laku ini juga menunjukkan tanggungjawab terhadap alam sekitar dengan mengurangkan sebanyak mungkin kerosakan terhadap alam sekitar (Steg dan Vlek, 2009). Antara teori yang boleh menjelaskan tingkah laku alam sekitar ialah teori tingkah laku yang dirancang. Teori ini merupakan teori yang kerap digunakan untuk meramalkan tingkah laku seseorang (Chao, 2012; Kollmus dan Agyemen, 2002; dan Ravis dan Sheeran, 2003). Dalam konteks tingkah laku mesra alam sekitar, teori tingkah laku yang dirancang menerangkan seseorang yang mempunyai keinginan untuk terlibat dalam tingkah laku mesra alam sekitar dianggap mempunyai sikap yang positif terhadap tingkah laku tersebut dan percaya bahawa ia tidak sukar untuk melakukan tingkah laku tersebut (Conner dan Abraham, 2001).

Sehubungan dengan perbincangan di atas, kajian ini mengukur hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia hijau dan tingkah laku mesra alam sekitar dengan menggunakan tiga dimensi di bawah amalan pengurusan sumber manusia hijau iaitu pengrekrutan dan pemilihan, latihan dan pembangunan dan ganjaran.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian yang dijalankan ini merupakan kajian kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia hijau dan tingkahlaku mesra alam sekitar. Kajian ini telah dijalankan di salah satu pihak berkuasa tempatan di selatan Malaysia. Populasi kajian ini adalah pekerja di pihak berkuasa tempatan iaitu seramai 118 orang di mana seramai 86 orang telah dijadikan sampel kajian (Krejcie dan Morgan, 1970). Kajian ini juga mengadaptasikan soal selidik daripada kajian lepas seperti Tang et al. (2017) dan Masri dan Jaaron (2017) untuk mengukur amalan pengurusan sumber manusia hijau. Manakala soal selidik Felonneau dan Becker (2008) pula telah diadaptasi bagi amalan tingkah laku mesra alam sekitar. Data kajian ini telah dianalisa secara deskriptif (Hua, 2016) dan analisis inferensi untuk mengukur hubungan antara pembolehubah telah dilakukan menggunakan kolerasi spearman (Rebekic et al., 2015).

DAPATAN KAJIAN

Kajian ini telah berjaya mendapatkan 100% responden memulangkan borang soal selidik yang telah diedarkan. Majoriti responden kajian ini merupakan lelaki (53.5%), mereka yang berumur 31 hingga 35 tahun (32.6%), berbangsa Melayu (94.2%), telah berkahwin (84.9%) dan mempunyai pendidikan di peringkat diploma (33.7%). Berikut adalah dapatan kajian ini.

Tahap Amalan Pengurusan Sumber Manusia Hijau

Dapatan kajian menunjukkan amalan pengurusan sumber manusia hijau di pihak berkuasa tempatan ini adalah pada tahap sederhana. Latihan dan pembangunan mempunyai nilai skor min tertinggi diikuti pengrekrutan dan pemilihan dan min skor paling rendah ialah ganjaran. Jadual 1(a) menunjukkan min bagi setiap dimensi amalan pengurusan sumber manusia hijau.

Jadual 1: Rumusan Tahap Amalan Pengurusan Sumber Manusia Hijau

Amalan Pengurusan Sumber Manusia Hijau	Min
Latihan dan pembangunan	3.47
Pengrekrutan dan pemilihan	3.44
Ganjaran	3.26
Min Keseluruhan	3.39

Nilai min latihan dan pembangunan merupakan min skor yang paling tinggi jika dibandingkan dengan amalan pengurusan sumber manusia yang lain tetapi ianya masih berada pada tahap sederhana iaitu 3.47. Hasil daripada dapatan kajian menunjukkan ramai responden menyokong mengenai organisasi akan menyediakan bahan-bahan latihan secara dalam talian untuk setiap pekerja bagi mengurangkan kos penggunaan kertas (64%). Bukan itu sahaja, kebanyakan responden bersetuju berkaitan dengan program induksi yang dijalankan oleh organisasi memberi penekanan tentang isu-isu alam sekitar (59.3%). Responden juga bersetuju organisasi akan mengambil kira keperluan dan isu alam sekitar apabila analisis keperluan

latihan dijalankan (58%).

Nilai min skor keseluruhan bagi dimensi pengrekrutan dan pemilihan ialah 3.44 iaitu pada tahap sederhana. Tahap ini menunjukkan bahawa responden merasakan bahawa organisasi kurang melaksanakan amalan pengurusan sumber manusia hijau dalam pemilihan pekerja baru di organisasi. Akan tetapi, majoriti responden berpendapat bahawa prestasi organisasi mereka yang mementingkan kelestarian organisasi menarik minat pekerja yang berkelayakan tinggi (64%). Di samping itu, seramai 59% responden bersetuju organisasi mereka memberi tumpuan dalam pembentukan jawatan khusus kepada aspek pengurusan alam sekitar organisasi. Seramai 58% responden juga bersetuju bahawa organisasi mereka memberi penerangan dan spesifikasi kerja termasuk isu kebimbangan alam sekitar.

Ganjaran merupakan amalan pengurusan sumber manusia hijau yang mendapat skor min terendah. Ini adalah kerana hanya 55% sahaja daripada responden yang bersetuju dengan kenyataan organisasi menawarkan ganjaran bukan monetari dan kewangan berdasarkan pencapaian alam sekitar. Selain daripada itu, 57% bersetuju organisasi mereka menghubungkan skim cadangan ke sistem ganjaran dengan memperkenalkan ganjaran bagi prestasi persekitaran yang inovatif. Hanya 54% responden bersetuju dengan kenyataan organisasi mereka akan memberikan ganjaran kewangan dan bukan kewangan kepada pekerja yang mempunyai tingkah laku mesra alam sekitar.

Tahap Tingkah Laku Mesra Alam Sekitar

Analisa yang dibuat menunjukkan tahap tingkah laku mesra alam sekitar dalam kalangan pekerja di tempat kajian adalah tinggi iaitu pada 3.74. Majoriti responden bersetuju dengan kenyataan di mana mereka sedaya upaya untuk mengurangkan penghasilan sisa (84%). Selain daripada itu, kebanyakan responden bersetuju dengan pengamalan sikap berhati-hati dalam penggunaan elektrik samada di tempat kerja ataupun di rumah (82%). Seterusnya, responden juga bersetuju dengan kenyataan mereka akan memastikan lampu di tempat awam tidak dinyalakan tanpa keperluan (76%).

Hubungan Antara Amalan Pengurusan Sumber Manusia Hijau dan Tingkah Laku Mesra Alam Sekitar

Jadual 2 menunjukkan secara keseluruhannya, hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia hijau dan tingkah laku mesra alam sekitar adalah signifikan dengan nilai pekali korelasi adalah 0.669 (sederhana).

Jadual 2: Rumusan Hasil Analisis Hubungan Antara Amalan Pengurusan Sumber Manusia Hijau dan Tingkah Laku Mesra Alam Sekitar

Pembolehubah	r	P
Amalan Pengurusan Sumber Manusia Hijau dan Tingkah Laku Mesra Alam Sekitar	0.669*	0

*Korelasi signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

PERBINCANGAN

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan tahap sederhana dalam amalan pengurusan sumber manusia hijau walau bagaimanapun hasil kajian juga menunjukkan tahap yang tinggi tingkah laku mesra alam sekitar dalam kalangan pekerja. Hubungan kedua-dua pembolehubah ini pula menunjukkan hubungan yang signifikan pada tahap sederhana.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap min skor amalan pengurusan sumber manusia hijau secara keseluruhannya berada pada tahap yang sederhana (3.39). Dapatan yang sama diperolehi dalam kajian Masri dan Jaaron (2017). Selain Masri dan Jaaron (2017), kajian Zibarras dan Coan (2015) juga menunjukkan amalan sumber manusia tidak banyak digunakan untuk mengalakkan tingkah laku alam sekitar dalam organisasi di United Kingdom. Latihan dan pembangunan pula mencatatkan min yang tertinggi (3.47). Hasil dapatan min ini berikutan pekerja bersetuju organisasi mereka menyediakan bahan-bahan latihan secara dalam talian untuk mengurangkan kos penggunaan kertas dan organisasi mereka juga mengambil kira mengenai keperluan dan isu alam sekitar apabila menjalankan analisa keperluan latihan. Menurut Cherian dan Jacob (2012), mereka bentuk latihan alam sekitar berdasarkan keperluan latihan memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai faedah alam sekitar yang optimum. Selain daripada itu, kebanyakan responden menyokong bahawa organisasi mereka menyediakan latihan berdasarkan kepada sistem pengurusan alam sekitar kepada pekerja untuk meningkatkan kesedaran terhadap alam sekitar. Dapatan ini disokong oleh Opatha dan Arulrajah (2014) menyatakan bahawa kesan yang paling ketara terhadap kesedaran alam sekitar dalam kalangan pekerja adalah melalui latihan alam sekitar. Opatha dan Arulrajah juga percaya latihan sebegini berkesan dalam mencipta budaya mesra alam sekitar dalam organisasi. Kajian lain seperti Thenaves dan Arulrajah (2016) dan Bhutto dan Auranzeb (2016) juga telah menekankan kepentingan latihan dan pembangunan dalam organisasi mesra alam sekitar.

Amalan pengurusan alam sekitar yang mempunyai skor min kedua tinggi dalam kajian ini ialah pengrekrutan dan pemilihan dengan nilai keseluruhan 3.44. Kajian Silvester, Sarip dan Hassan (2019) juga telah menunjukkan dapatan hasil yang sama iaitu tahap sederhana untuk dimensi pengrekrutan dan pemilihan. Hasil kajian menunjukkan majoriti pekerja bersetuju bahawa prestasi organisasi yang mementingkan kelestarian mampu menarik minat pekerja yang berkelayakan tinggi. Kajian Diana (2016) mengatakan dimensi ini adalah fungsi pengurusan sumber manusia yang paling penting, di mana ia mampu menarik perhatian calon-calon pekerja yang tepat untuk sesuatu jenis pekerjaan. Tambahan pula, kebanyakan responden bersetuju dengan kenyataan organisasi memberi penerangan dan spesifikasi kerja termasuk isu kebimbangan alam sekitar. Dapatan ini disokong oleh Kaur (2013) mengatakan semasa proses temuduga dijalankan adalah penting untuk isu-isu alam sekitar dibangkitkan dan dipertengahan.

Min skor yang paling rendah dalam amalan pengurusan sumber manusia hijau ialah ganjaran (3.26). Renwick, Redman dan Maguire (2013) mengatakan kesemua jenis bentuk ganjaran memberi nilai kepada pekerja yang memberi sumbangan kepada kelestarian alam sekitar dan mempunyai dedikasi dalam mencapai matlamat alam sekitar. Walau bagaimanapun, dalam kajian ini hasil kajian pada tahap min yang sederhana telah membuktikan pekerja dalam organisasi ini merasakan mereka tidak diberikan ganjaran dalam membantu dalam usaha organisasi kearah mesra alam sekitar. Hasil kajian ini disokong oleh Saeed et al. (2018) yang mengatakan bahawa tingkah laku mesra alam sekitar tidak diberi ganjaran secara rasmi dalam

organisasi.

Pekerja dalam kajian ini telah menunjukkan tahap tingkah laku mesra alam sekitar yang tinggi (skor min 3.74). Dapatan kajian menunjukkan majoriti responden sedaya upaya untuk mengurangkan penghasilan sisa, berhati-hati dalam penggunaan elektrik samada di tempat kerja ataupun di rumah dan memastikan kenderaan mereka merupakan kenderaan yang berunsurkan rendah karbon. Hasil dapatan ini disokong oleh kajian Fu et al. (2017) yang menunjukkan kebanyak responden yang dikaji memilih kenderaan rendah karbon dan suka mengawal kelakuan harian mereka dengan tidak membuang sampah dan mengurangkan hasil sisa. Vinojini dan Arulrajah (2017) juga menyatakan pekerja yang cenderung dalam penjimatan tenaga mempunyai nilai yang tinggi dalam memupuk tingkah laku mesra alam sekitar. Kajian ini juga telah menunjukkan pekerja dalam organisasi yang dikaji ini menunjukkan minat terhadap amalan kitar semula dan mengikut Whitmarsh dan O'Neill (2010) ini merupakan peramal yang positif dalam pembedaan tingkah laku mesra alam sekitar.

Analisa kajian ini juga telah menunjukkan pemboleh ubah kajian ini mempunyai hubungan yang signifikan. Dapatan kajian ini disokong oleh Saeed et al. (2018) yang menunjukkan bahawa amalan pengurusan sumber manusia hijau mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tingkah laku mesra alam sekitar. Kajian Dumont, Shen dan Deng (2017) pula telah membuktikan tingkah laku mesra alam sekitar dapat ditingkatkan dengan amalan pengurusan sumber manusia hijau. Zibarassa dan Coan (2015) dan Mishra (2017) juga berpendapat amalan pengurusan sumber manusia hijau mampu menggalakkan tingkah laku mesra alam sekitar dalam organisasi.

KESIMPULAN

Kajian ini dijalankan bagi mengukur tahap persepsi pekerja terhadap amalan pengurusan sumber manusia hijau, mengukur tahap tingkah laku mesra alam sekitar dan juga mengkaji hubungan antara pengurusan sumber manusia hijau dan tingkah laku mesra alam sekitar. Hasil kajian telah menunjukkan amalan pengurusan sumber manusia hijau adalah pada tahap yang sederhana. Ganjaran yang dipercayai dapat memotivasikan pekerja dan mengekalkan pekerja minat pekerja terhadap organisasi (Bangwal dan Tiwari, 2018) mempunyai skor min yang paling rendah dalam kajian ini. Tingkah laku mesra alam sekitar walau bagaimanapun berada pada tahap yang tinggi. Selain daripada itu, kajian ini telah membuktikan terhadap hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan sumber manusia hijau dan tingkah laku mesra alam sekitar. Secara kesimpulannya, sebagaimana kajian lepas yang telah dijalankan, kajian ini telah menunjukkan dapatan yang selari walaupun hubungan yang ditunjukkan adalah pada tahap sederhana dalam kajian ini. Sehubungan itu, adalah dicadangkan untuk pengkaji akan datang dapat mengkaji bagaimana tahap amalan sumber manusia hijau dapat ditingkatkan bagi menyokong organisasi dalam usaha kelestarian. Kajian yang sama juga dicadangkan untuk diperluaskan kepada pihak berkuasa tempatan di seluruh negara bagi melihat sejauh mana fungsi pengurusan sumber manusia hijau diterapkan dan membantu dalam membentuk tingkah laku mesra alam sekitar bagi menyokong aktiviti kelestarian dan seterusnya memenuhi matlamat pembangunan mampan negara melalui bandar dan komuniti yang mampan.

RUJUKAN

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1), 1030817.
- Aravamudhan, N. (2012). Green HR getting into Business of Green. *HRM Review*, 12, 1-10.
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2018). Green HRM – A way to greening the environment.. *Journal of Business and Management*, 17(12), 45-53.
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55-67.
- Bhutto, S.A., & Auranzeb (2015). Effects of green human resource management on firm performance: An emperical study on Pakistan firms. *European Journal of Business and Management*, 16(8), 119-125.
- Boselie, P., Paauwe, J. & Jansen, P. (2001). Human resource management and performance: lessons from Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1107-1125.
- Boselie, P., Paauwe, J. & Richardson, R. (2003). Human resource management, institutionalization and organizational performance: a comparison of hospitals, hotels and local government. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(8), 1407-1429.
- Chao, Y.L. (2012). Predicting people's environmental behavior: Theory of planned behavior and model of responsible environmental behavior. *Environmental Education Research*, 18(4), 437-461.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review. *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25-33. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n21p25>.
- Conner. M.T., & Abraham, C. (2001). Conscientiousness and the theory of planned behavior: Toward a more complete model of the antecedents of intentions and behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1547-1561.
- Diana, A. (2016). A study on effectiveness of green recruitment practices among HR executives of IT sector. *Journal of Business and Management*, 8-11.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effect of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- Felonneau, M-L., & Becker, M. (2008). Pro-environmental attitudes and behavior: Revealing perceived social desirability. *International Review of Social Psychology*, 21(21), 25-53.
- Fu, L., Zhang, Y., Xiong, X., & Bai, Y. (2017). Pro-environmental awareness and behaviors on campus: Evidence from Tianjin, China. *Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(1), 427-445.
- Garg, B. (2014). Human Resource – Driving Force of Sustainable Business Practices. *International Journal of Innovative Research & Development*, 3(7), 378-382.
- Harmon, J., Fairfield, K. D., & Wirtenberg, J. (2010). Missing an opportunity: HR leadership and sustainability. *People & Strategy*, 33, 16–21.
- Hua, A. (2016). Pengenalan rangkakerja metodologi dalam kajian penyelidikan: Satu kajian kes. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 17-23.
- Kaur, H. (2013). Today's success mantra-going green at functional areas of HRM.

- International Journal of Management & Business Studies*, 3(1), 96-99.
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior?. *Environmental Education Research*, 8(3), 239-260.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Langat, B. (2016). *Influences of Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Kenyatta University, Kenya*. (Master thesis, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology). <http://ir.jkuat.ac.ke/bitstream/handle/123456789/3482/BERNARD%20LANGAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, 1, 244-252.
- Masri, H., & Jaaron, A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An american study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474-489.
- Normadiyah, M.A.N. (2016). *Environmental Management System (EMS) Human Resource Management Practices and Environmental Performance: A Study on Multinational Companies in Penang* (Master thesis, Universiti Utara Malaysia). http://etd.uum.edu.my/5977/2/s815293_02.pdf.
- Opatha, H.H.D.N.P., & Arulrajah, A.A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101-112.
- Paillé, P., Chen, Y. Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466.
- Peerzadah, S.A., Mufti, A., & Nazir, N.A. (2018). Green Human Resource Management: A Review. *International Journal of Enhanced Research in Management and Computer Applications*, 7(3), 790-795.
- Peerzadah, S.A., Mufti, A. & Nazir, N.A. (2018). Green Human Resource Management: A Review. *International Journal of Enhanced Research in Management and Computer Applications*, 7(3), 790-795.
- Rebekić, A., Lončarić, Z., Petrović, S., & Marić, S. (2015). Pearson's or Spearman's correlation coefficient – Which one to use?. *Poljoprivreda*, 21(2), 47-54. <https://doi.org/10.18047/poljo.21.2.8>.
- Renwick, D.W.S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Review*, 15(1), 1-14.
- Rivis, A., & Sheeran, P. (2003). Descriptive norms as an additional predictor in the theory of planned behavior: A meta-analysis. *Current Psychology*, 22(3), 218-233.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2010). *Human resource management: the key concepts*. Hoboken: Taylor & Francis Ltd.
- Saeed, B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. (2018). Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1-15.
- Safari, A., Salehzadeh, R., Panahi, R. & Abolghasemian, S. (2018). Multiple pathways linking environmental knowledge and awareness to employees' green behavior. *Corporate*

- Governance*, 18(1), 81-103. <https://doi.org/10.1108/CG-08-2016-0168>.
- Silvester, Y., Sarip, A., & Hassan, M.A. (2019). The relationship between green HRM practices and organizational citizenship behavior toward environment (OCBE). *Journal of Management and Operation Research*, 1(18), 1-7.
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behavior: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317.
- Sudin, S. (2011). Strategic green HRM: a proposed model that supports corporate environmental citizenship. *International Conference on Sociality and Economics Development*, 10, 79-83.
- Sudin, S., & Mohamed Saad, Z. (2018). Linking Green HRM and Green Intellectual Capital with Corporate Environmental Citizenship Behavior. *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences*, 421-429. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.07.02.45>.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2017). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.
- Thevanes, N., & Arulrajah, A. (2016). The relationship among environmental training, environmental attitude of employee, environmental behavior fo employee and environmental orienatation of organization: A review of literature. *13th International Conference on Business Management 2016*, 416-437.
- Uddin, M. & Islam, R. (2016). Green HRM: Goal Attainment through Environmental Sustainability. *Journal of Nepalese Business Studies*, 9(1), 14.
- Vinojini, M., & Arulrajah, A. (2017). The Pro-Environmental Behavior of Employee in an Apparel Manufacturing Organization in Nuwara-Eliya District of Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v7i1.5634>.
- Vlek, C., & Steg, L. (2007). Human Behavior and Environmental Sustainability: Problems, Driving Forces, and Research Topics. *Journal of Social Issues*, 63(1), 1-19. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00493.x>
- Whitmarsh, L., & O'Neill (2017). Green identity, green living? The role of pro-environmental self-identity in determining consistency accross diverse pro-environmental behaviors . *Journal of Environmental Psychology*, 30(3). pro-environmental
- Winter, D.N.D., & Koger, S.M. (2004). *The Psychology of Environmental Problems* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.
- Zibarras, L.D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121-2142.

MAKLUMAT PENULIS

AZLINEER SARIP

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Teknologi Malaysia
azlineer@utm.my

NURFARADILA BORHANUDIN

TFP Retail Sdn Bhd

nurfaradila.work@gmail.com

ROZIANA SHAARI

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Teknologi Malaysia
rozianas@utm.my

MOHAMAD ABDILLAH ROYO

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Teknologi Malaysia
abdillah@utm.my