

Pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Corporate Governance* terhadap *Job Pursuit Intention* melalui *Corporate Social Responsibility*

Ardilla Krisna¹, Netania Emilia²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti

e-mail: ardillakrsn1@gmail.com¹, netania@trisakti.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Corporate Governance* terhadap *Job Pursuit Intention* melalui *Corporate Social Responsibility*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu tenaga kerja dari PT. Marga Lingkar Jakarta. Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 135 responden. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan diolah menggunakan *software* SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Pursuit Intention*, *Corporate Governance* dan *Corporate Social Responsibility* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Pursuit Intention*, *Green Human Resource Management* dan *Corporate Governance* memiliki pengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility*, *Corporate Social Responsibility* mampu memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Job Pursuit Intention* serta *Corporate Social Responsibility* tidak mampu memediasi pengaruh *Corporate Governance* terhadap *Job Pursuit Intention*.

Kata kunci: *Green Human Resource Management, Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Job Pursuit Intention*

Abstract

This study aims to analyze the effect of *Green Human Resource Management* and *Corporate Governance* on *Job Pursuit Intention* through *Corporate Social Responsibility*. Sampling using *purposive sampling* technique with respondent criteria, namely the workforce of PT Marga Lingkar Jakarta. The number of respondents used in this study were 135 respondents. The results of this study indicate that *Green Human Resource Management* does not have a positive influence on *Job Pursuit Intention*, *Corporate Governance* and *Corporate Social Responsibility* have a positive influence on *Job Pursuit Intention*, *Corporate Social Responsibility* is able to mediate the effect of *Green Human Resource Management* on *Job Pursuit Intention* and *Corporate Social Responsibility* is not able to mediate the effect of *Corporate Governance* on *Job Pursuit Intention*.

Keywords: *Green Human Resource Management, Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Job Pursuit Intention*

PENDAHULUAN

Setiap pencari kerja tentu dalam proses pencarian kerja mereka selalu mempertimbangkan banyak hal dalam melamar pekerjaan disuatu perusahaan. Pertimbangan tersebut bisa berupa benefit – benefit yang akan mereka dapat saat bekerja di perusahaan tersebut, seberapa besar kompensasi, dan hal – hal yang mereka dapatkan untuk pribadi. Namun, tidak lupa pula bahwa para pencari kerja pada dasarnya

ingin bekerja di perusahaan yang memiliki standar kompetensi yang bagus seperti dengan mempunyai tata kelola perusahaan yang baik, kebijakan – kebijakan ramah lingkungan yang mampu mendukung kesejahteraan perusahaan dan karyawan, serta bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap para pemangku kepentingannya.

Job Pursuit Intention menggambarkan niat para pencari kerja dalam melamar pekerjaan di sebuah perusahaan. Ketika orang sedang mencari pekerjaan dan tidak tahu banyak tentang calon pemberi kerja, mereka menggunakan petunjuk dan informasi organisasi untuk menilai lingkungan kerja mereka (Guest et al., 2021; Masud & Hossain, 2019; Rynes, 1989). Orang — orang membentuk ide tentang perusahaan berdasarkan sedikit informasi yang mereka terimaseselama perekrutan.

Green Human Resource Management (GHRM) mendorong masyarakat untuk melakukan hal — hal yang baik bagi lingkungan. Hal ini dapat menarik pencari kerja dan mempengaruhi cara mereka mencari pekerjaan. GHRM mencakup pengelolaan lingkungan. GHRM dipandang sebagai disiplin baru untuk manajemen yang baik yang akan meningkatkan kinerja organisasi yang seimbang secara ekologis (Gazi et al., 2022; Siyambalapitiya et al., 2018) . GHRM terdiri dari tugas-tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendorong penggunaan sumber daya secara berkelanjutan dan mengurangi kerusakan operasi bisnis akibat lingkungan (Nabi et al., 2022). Maka dari itu, praktik GHRM dapat mempengaruhi keputusan calon karyawan untuk bekerja di perusahaan tertentu dengan memberikan sinyal kepedulian organisasi terhadap pemangku kepentingan, termasuk lingkungan. Jika sebuah perusahaan menghargai pemangku kepentingan sekunder, seperti lingkungan, calon pekerja mungkin percaya bahwa organisasi tersebut akan memperlakukannya dengan baik (R. Ansari et al., 2022; Jones & Rupp, 2018; Tarigan et al., 2021). Praktik GHRM dapat menunjukkan bagaimana perasaan organisasi terhadap lingkungan dan standarnya, yang akan membantu reputasi perusahaan sebagai warga korporasi yang unggul. Peningkatan reputasi ini dapat mempengaruhi JPI dengan kandidat potensial.

Tata kelola perusahaan (Corporate Governance) yang baik telah menjadi faktor penentu keberhasilan bagi perusahaan (R. Ali et al., 2020; Dao & Ngo, 2018; Dartey-Baah & Amoako, 2021) dan operasi perusahaan yang efisien (Ahmed et al., 2020; Mertzanis et al., 2019). Corporate Governance menjadi penting untuk memperkuat kinerja perusahaan, melindungi hak — hak investor, meningkatkan iklim investasi, dan merangsang pertumbuhan ekonomi (Ahmed et al., 2020; R. Ali et al., 2020; Dao & Ngo, 2018). Hal ini dapat menarik minat para pencari kerja dengan bagaimana perusahaan dikenal karena tata kelola perusahaan yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap para karyawan yangbekerja diperusahaan tersebut.

Praktik Corporate Social Responsibility menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi kepentingan para pemangku kepentingannya dan membuat masyarakat lebih percaya diri akan kemampuan mereka untuk bertahan dalam bisnis dalam jangka panjang. Hal ini dapat menarik minat pencari kerja pada organisasi yang dianggap sebagai bagian dari masyarakat. Bagaimana suatu organisasi dikenal karena kinerja keuangan, lingkungan, dan sosialnya juga dapat memberikan kepercayaan kepada generasi mendatang akan kemampuannya untuk berjalan dengan baik (Chaudhary, 2018; Collins & Martinez- Moreno, 2022; Hossain et al., 2023).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Marga Lingkar Jakarta yang merupakan anak perusahaan dari PT. Jasa Marga yang bergerak dibidang Pembangunan infrastruktur jalan tol serta pengelolaan jalan tol. Tentu jalan tol saat ini menjadi pusat perhatian pemerintah dalam pembangunan infrastruktur yang dapat menunjang kelangsungan hidup dan perekonomian masyarakat. Maka dari itu perusahaan seperti PT. Marga Lingkar Jakarta memiliki daya tarik yang besar bagi para pencari kerja untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Daya tarik lainnya yang dapat diciptakan oleh PT. Marga Lingkar Jakarta tentu kebijakan – kebijakan ramah lingkungan dari manajer sumber daya manusia karena kegiatan bisnis mereka tentu sangat berdampak pada lingkungan, sehingga perusahaan wajib mempunyai kebijakan

yang mendukung ke arah ramah lingkungan. Selain itu, PT Marga Lingkar Jakarta tentu memiliki tata kelola perusahaan yang baik dilihat dari kesuksesan mereka dalam pembangunan dan pengoperasian jalan tol yang telah dibuat. Tidak lupa dengan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap para pemangku kepentingan yang telah dilakukan oleh PT. Marga Lingkar Jakarta seperti penanaman pohon tentu menjadi perhatian bagi para pencari kerja untuk bekerja di perusahaan tersebut yang memperhatikan para pemangku kepentingannya. Perhatian utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menunjukkan bagaimana Green Human Resource Management dan Corporate Governance mempengaruhi Job Pursuit Intention melalui Corporate Social Responsibility pada PT. Marga Lingkar Jakarta.

Green Human Resource Management

Menurut W. Zhao & Huang, (2022) *Green Human Resources Management* adalah proses mengelola sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dengan memperhatikan berbagai hal mengenai sekitarnya, sehingga menimbulkan ramah lingkungan yang sehat bagi perusahaan itu sendiri. *Green Human Resource Management* adalah semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan sistem yang bertujuan untuk membuat karyawan suatu organisasi memiliki perilaku ramah lingkungan (Emilisa, 2020). Sedangkan menurut Ren et al., (2020) *Green Human Resources Management* merupakan sebuah pelaksanaan dari rancangan yang melihat dampak perusahaan ke lingkungan. Kemudian Rubel et al., (2020) berpendapat bahwa *Green Human Resources Management* adalah sebuah alat yang membuat suatu perusahaan atau organisasi dapat terus mengalami keberlanjutan. Menurut Ali et al., (2022), *Green Human Resources Management* adalah hubungan yang dapat membuat para karyawan memiliki komitmen ramah lingkungan yang mana hal tersebut sangat berdampak positif terhadap nama perusahaan. Alyahya et al., (2023) berpendapat bahwa *Green Human Resources Management* merupakan praktik sebuah perusahaan yang dapat memaksimalkan hasil akhir lingkungan yang positif dapat dirasakan banyak orang.

Corporate Governance

Garas & ElMassah, (2018) berpendapat bahwa *Corporate Governance* adalah hasil yang dipengaruhi oleh tata pelaksana terhadap hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan, sosial dan ekonomi. Menurut Gull et al., (2023) *Corporate Governance* adalah praktik yang dilakukan dari rancangan yang telah dibuat oleh para pemangku kekuasaan. Kemudian Usha Rani & Gundavajhala, (2016) mengemukakan pendapatnya bahwa *Corporate Governance* adalah sebuah peraturan didalam sebuah perusahaan yang wajib dijalankan oleh para karyawannya. Menurut Al-Janadi et al., (2016) *Corporate Governance* adalah hasil yang digunakan dalam menjalankan proses sebuah perusahaan yaitu dengan *Corporate Governance* yang dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Sedangkan menurut Dhondge, (2023) *Corporate Governance* adalah dapat dijelaskan melalui scenario perusahaan menjalankan bisnisnya dengan mematuhi hukum negara, standar etika yang tinggi dan melakukan kegiatan operasional.

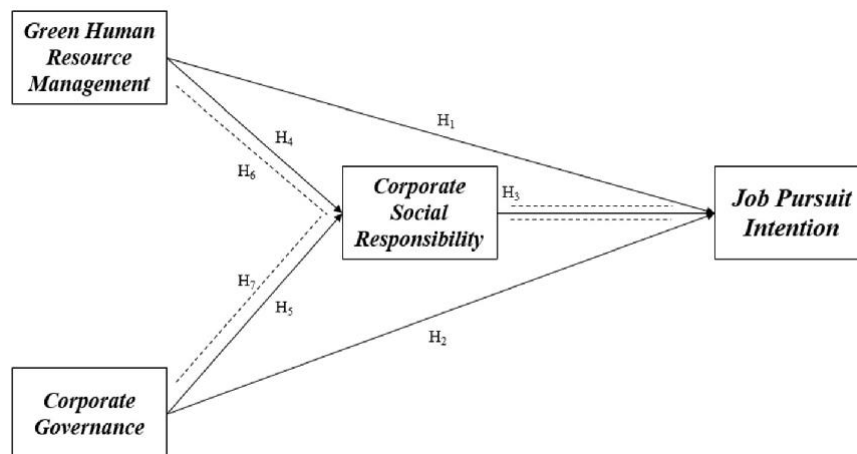
Corporate Social Responsibility

Menurut Gull et al., (2023) *Corporate Social Responsibility* adalah kegiatan tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan nama perusahaan. Sedangkan menurut Guo et al., (2015) *Corporate Social Responsibility* merupakan kewajiban hukum perusahaan dengan memenuhi kewajiban-kewajiban yang memang seharusnya diterima sebagai hak asasi manusia. Kemudian *Corporate Social Responsibility* menurut Radu & Smaili, (2022) adalah komitmen yang harus dipegang dengan teguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Corporate Social Responsibility* menurut Pratoomsuan & Chiaravutthi, (2023) adalah seperti praktik investasi jangka panjang yang bersifat material dan immaterial. Selain itu *Corporate Social Responsibility* menurut Yang et al., (2022) adalah sebuah investasi finansial yang hasilnya dapat menyeimbangkan pengeluaran yang dikeluarkan tersebut.

Job Pursuit Intention

Menurut Carballo-Penela et al., (2020) *Job Pursuit Intension* adalah niat mengejar

pekerjaan mengacu pada niat untuk mengambil tindakan guna mengetahui informasi tambahan tentang suatu perusahaan, mencoba mendapatkan wawancara dengan perusahaan tersebut. Menurut Wang et al., (2023) *Job Pursuit Intension* adalah menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah mengambil langkah proaktif untuk mengadopsi praktik bisnis yang ramah lingkungan. Menurut Dutta & Mishra, (2021) *Job Pursuit Intension* adalah untuk memberi kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Tsai et al., (2014) *Job Pursuit Intension* adalah memahami kesadaran sosial dalam menciptakan organisasi yang unggul. Menurut Ahamad & Saini, (2022) *Job Pursuit Intension* adalah terhadap literatur branding pemberi kerja melalui analisis pengaruh sumber dan isi informasi terhadap daya tari niat pekerja.



Gambar 1. Rerangka Konseptual (Sumber : Wang et al., 2023; Ledi & Ameza, 2023)

Pengembangan Hipotesis

Hubungan *Green Human Resource Management*, *Corporate Governance* dan *Corporate Social Responsibility* dengan *Job Pursuit Intention*

Green HRM menggunakan kebijakan SDM untuk mempromosikan keberlanjutan sumber daya dan tujuan lingkungan dalam organisasi. Hal ini menciptakan tenaga kerja ramah lingkungan yang menggunakan praktik-praktik ramah lingkungan di semua bagian dari proses HRM seperti perekrutan, pelatihan, penggajian, pengembangan, dan promosi. Khan & Noorizwan Muktar, (2020) menemukan bahwa rekrutmen ramah lingkungan berhubungan positif dengan niat mencari pekerjaan. Efektivitas strategi pelatihan hijau, partisipasi dalam proyek ramah lingkungan, dan upah dan penghargaan hijau berfungsi sebagai pengukur seberapa baik GHRM menarik kandidat potensial (Nabi et al., 2022). Khan & Noorizwan Muktar, (2022) melakukan penelitian tentang dampak HRM ramah lingkungan dan JPI mahasiswa di Malaysia. Temuan mereka menunjukkan adanya hubungan positif antara rekrutmen hijau dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan. Menurut Shah, (2019), calon pelamar kerja mempelajari kinerja lingkungan perusahaan terkait GHRM dan sangat ingin melamar pekerjaan yang mempraktikkan keberlanjutan. Oleh karena itu, HR harus menggunakan strategi ramah lingkungan seperti branding dan pemasaran ramah lingkungan untuk menarik dan mempekerjakan individu yang memiliki nilai-nilai yang sama. Jerónimo et al., (2020) mengungkapkan bahwa prosedur perekrutan dan seleksi yang ramah lingkungan untuk sebuah organisasi dapat dengan mudah menarik kandidat potensial. Fernandez & Ganesan, (2023) mengungkapkan bahwa sebagai bagian dari kegiatan GHRM, hanya hubungan karyawan ramah lingkungan yang secara signifikan terkait dengan niat untuk mencari peluang kerja. Sejumlah penelitian telah menemukan hubungan positif antara GHRM dan niat mencari pekerjaan pada JPI mahasiswa (Ghoury et al., 2020; Jyoti, 2019; Muisyo et al., 2022; Muisyo & Qin, 2021; Ojo et al., 2022; Ostic et al., 2021; Raza &

Khan, 2022; A. A. Zaid et al., 2018).

Sementara keterkaitan dan pengaruh antara Corporate Governance dan Job Pursuit Intention belum ditemukan pada penelitian terdahulu namun dengan tata kelola perusahaan yang baik seperti dengan kebijakan — kebijakan dewan direksi yang tepat serta kesesuaian jumlah dewan direksi dan kemampuan dewan direksi untuk memimpin perusahaan akan menjadi faktor para pencari kerja dalam mengejar pekerjaan di suatu perusahaan. Muisyo & Qin, (2021) menyatakan bahwa upaya CSR perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan peduli dengan karyawannya. Hal ini dapat membuat para pencari kerja berpikir bahwa perusahaan tersebut merupakan tempat kerja yang baik. Teori identitas sosial (Ansari et al., 2021) mendukung gagasan ini karena bagaimana perasaan orang tentang tanggung jawab lingkungan perusahaan (CER) dan upaya perusahaan dapat memengaruhi perasaan mereka dalam mencari pekerjaan. Beberapa penelitian telah menemukan hubungan positif antara CSR dan niat mencari pekerjaan (JPI). Murray, (2018) dan Sultana, (2020) melakukan penelitian tentang CSR dan JPI di Indonesia. Para penulis menemukan bahwa kandidat lebih cenderung melamar dan mempertimbangkan peluang kerja dari organisasi dengan kebijakan CSR yang maju. Moorthy et al., (2017) mengungkapkan bahwa selain tanggung jawab etis, empat dari lima faktor CSR yang dipilih sangat mempengaruhi niat untuk mengejar pekerjaan. Umrani et al., (2022) berpendapat bahwa perusahaan harus memprioritaskan keterlibatan CSR ketika mencoba merekrut karyawan baru. Ojo et al., (2022) menunjukkan hubungan positif antara JPI pencari kerja dan CSR, dengan kewarganegaraan ekonomi sebagai kegiatan CSR yang paling berpengaruh. Menurut Malik et al., (2021), hasil penelitian mengungkapkan korelasi yang substansial antara variabel penelitian, yang menunjukkan bahwa CSR memiliki dampak yang menguntungkan pada niat pencari kerja. Lalu hipotesis yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

H1 : Green Human Resource Management berpengaruh positif terhadap Job Pursuit Intention

H2 : Corporate Governance berpengaruh positif terhadap Job Pursuit Intention

H3 : Corporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Job Pursuit Intention

Hubungan Green Human Resource Management dan Corporate Governance dengan Corporate Social Responsibility

Praktik-praktik HRM, seperti perekrutan, pelatihan, pengelolaan kinerja, dan mempertahankan karyawan yang baik, dapat membantu proyek-proyek CSR. Ojo et al., (2022) berpendapat bahwa MSDM yang menghargai tanggung jawab sosial dapat menciptakan sinergi antara strategi CSR dan GHRM. Seringkali, tim SDM atau tim yang bekerja sama dengan SDM menangani fungsi CSR. Yafi et al., (2021) menemukan bahwa GHRM membantu mengubah strategi CSR. GHRM membantu organisasi memenuhi tanggung jawab sosial mereka (Nabi et al., 2022) dengan mengurangi polusi dan biaya sosial. Zhao et al., (2020) menemukan bahwa GHRM menawarkan dukungan strategis dan operasional untuk CSR. Malik et al., (2021) mempelajari dampak GHRM terhadap CSR. Mereka menemukan korelasi yang kuat antara CSR dan praktik-praktik MSDM yang meminimalkan dampak lingkungan.

Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility memiliki keterkaitan yang erat (Ntim & Soobaroyen, 2013; Zaman et al., 2022a). Di satu sisi, Corporate Governance dipandang sebagai fondasi CSR (Filatotchev & Stahl, 2015; Jamali, 2008; Ntim & Soobaroyen, 2013). Sejalan dengan hal ini, konfigurasi struktur Corporate Governance perusahaan memiliki dampak yang besar terhadap niat dan potensi CSR perusahaan (Gul et al., 2017; Jain & Jamali, 2016; Ntim & Soobaroyen, 2013). Perusahaan dengan strategi Corporate Governance yang kuat lebih mungkin untuk terlibat dalam inisiatif CSR (Jahid et al., 2020; Zaid et al., 2019; Zaman et al., 2021; Zaman et al., 2022). Oleh karena itu, proses Corporate Governance yang kuat merupakan fondasi dari implementasi CSR

yang sukses. Posisi ini didukung oleh teori eselon atas, yang menyatakan bahwa karakteristik manajer senior memiliki dampak signifikan terhadap keputusan dan hasil strategis perusahaan, termasuk CSR (Chatterjee & Hambrick, 2011; Hambrick, 2007; Hambrick & Mason, 1984). Dengan demikian, hipotesis yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

H4 : *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility*

H5 : *Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility*

Mediasi *Corporate Social Responsibility* pada Hubungan Hubungan *Green Human Resource Management* dan *Corporate Governance* dengan *Job Pursuit Intention*

Kebijakan, praktik, dan sistem GHRM baik untuk semua orang dalam organisasi karena membuat pekerja dan pelamar lebih sadar akan lingkungan dengan menerapkan strategi CSR (Rubel et al., 2021). Karmoker et al., (2021)) menemukan hubungan positif antara CSR, HRM, dan JPI, yang mengindikasikan bahwa CSR memediasi JPI di antara para pencari kerja sampai batas tertentu. Praktik GHRM perusahaan menarik dan merekrut karyawan yang bertanggung jawab secara sosial dan calon karyawan potensial, seperti perusahaan yang berorientasi pada CSR (Islam et al., 2020). Uddin, (2018) menunjukkan bahwa praktik-praktik HRM yang ramah lingkungan memiliki dampak yang baik terhadap JPI. Selain itu, CSR memediasi hubungan antara praktik-praktik MSDM yang ramah lingkungan dan perilaku mencari pekerjaan. Kerdawy, (2019) meneliti peran GHRM dalam memperkuat pengaruh JPI terhadap adopsi praktik CSR di perusahaan-perusahaan yang melakukan kegiatan CSR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM dan GHRM berpengaruh positif terhadap adopsi JPI, dan CSR memainkan peran moderasi yang positif. Rimi et al., (2017) memberikan bukti keterkaitan antara fungsi GHRM dan CSR di sektor perbankan Bangladesh. Dia menunjukkan bahwa GHRM dan CSR ramah lingkungan berdampak positif pada kinerja berkelanjutan. Metode MSDM ramah lingkungan secara langsung berdampak pada kinerja berkelanjutan, sementara teknik CSR ramah lingkungan memediasi efek ini. Banyak penelitian telah menunjukkan efek mediasi CSR pada GHRM pencari kerja dan JPI pencari kerja (Bardos et al., 2020; Opoku Mensah et al., 2021). Keterkaitan dan pengaruh antara Corporate Governance dan Job Pursuit Intention belum ditemukan pada penelitian terdahulu namun pengaruh Corporate Governance terhadap Corporate Social Responsibility secara langsung telah ditemukan banyak referensi. Penelitian efek mediasi Coporate Social Responsibility pada pengaruh Corporate Governance terhadap Job Pursuit Intention menjadi menarik untuk dilakukan sehingga dapat menambah literatur baru untuk penelitian selanjutnya. Dengan demikian, hipotesis yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

H6 : *Corporate Social Responsibility* memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Job Pursuit Intention*

H7 : *Corporate Social Responsibility* memediasi pengaruh *Corporate Governance* terhadap *Job Pursuit Intention*

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pengujian hipotesis (hypothesis testing) untuk menginvestigasi pengaruh Green Human Resource Management, Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility terhadap Job Pursuit Intention pada tenaga kerja di PT Marga Lingkar Jakarta. Jenis hubungan antara variabel yang digunakan adalah penelitian korelasional (correlational) karena mengkaji hubungan antara variabel yang terkait dengan permasalahan tersebut.

Data yang digunakan bersifat cross-sectional karena hanya dikumpulkan sekali

padaperiode tertentu, dengan unit analisis berupa individu, yaitu para tenaga kerja di PT Marga Lingkar Jakarta. Setting penelitian yang digunakan adalah non-contrived settings karena penelitian dilakukan di tempat kerja yang umumnya digunakan.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar menggunakan *Google Form* dengan 27 item pernyataan yang telah dikembangkan dari penelitian Wang et al., (2023), Aboramadan, (2022) dan Ledi & Ameza, (2023)/ Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling* dengan mengambil sampel sebanyak 135 responden yang berasal dari tenaga kerja di PT. Marga Lingkar Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji validitas untuk mengetahui apakah adanya kesesuaian antara indikator dengan variabel yang diukur. Validitas, menurut Hair et al. (2019), mencerminkan tingkat keakuratan pengukuran serangkaian item dalam menggambarkan variabel laten yang sedang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*) pada 135 sampel penelitian. Penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas, dimana menurut Hair et al. (2019), uji reliabilitas adalah penilaian tingkat konsistensi internal antara beberapa pengukuran variabel dimana masing-masing item atau indikator skala harus mengukur variabel yang sama dan dengan demikian sangat saling berkorelasi. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat ukur Cronbach Alpha. Sekaran dan Bougie (2016) berpendapat bahwa suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha ≥ 0.6 . Penelitian ini juga melakukan uji Goodness of Fit, dimana menurut Haryono dan Wardoyo (2012) Goodness of Fit adalah pengukuran sejauh mana input observasi atau data aktual (dalam bentuk matriks kovarian atau korelasi) sesuai dengan prediksi model yang diusulkan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Penyataan	Factor Loading	Cronbach's Alpha	Keterangan
Green Human Resource Management				
1	Perusahaan saya menetapkan tujuan ramah lingkungan karyawan	.775	.883	Reliabel Valid
2	Perusahaan menyediakan pelatihan ramah lingkungan kepada karyawan untuk mempromosikan nilai-nilai ramah lingkungan	.819		Valid
3	Perusahaan menyediakan pelatihan ramah lingkungan kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk pengelolaan penghijauan	.828		Valid
4	Perusahaan mempertimbangkan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja dalam penilaian kinerja karyawan	.773		Valid
5	Perusahaan berhubungan dengan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja terhadap penghargaan dan kompensasi karyawan	.819		Valid
6	Perusahaan mempertimbangkan perilaku ramah lingkungan di tempat	.750		Valid

	kerja dalam promosi karyawan			
	Corporate Governance	.920	Reliabel	
1	Perusahaan memiliki komite Dewan Direksi	.773	Valid	
2	Dewan direksi perusahaan memiliki kebijakan yang jelas	.821	Valid	
3	Ketua dan CEO perusahaan bersifat independen	.736	Valid	
4	Perusahaan memiliki komposisi direktur independen	.794	Valid	
5	Perusahaan memiliki ukuran (jumlah personel) dewan direksi yang sesuai	.809	Valid	
6	Perusahaan ini memiliki dewan direksi yang terdiversifikasi (Beranekaragam)	.869	Valid	
7	Perusahaan memiliki struktur kepemilikan yang terdiversifikasi (Beranekaragam)	.834	Valid	
8	Perusahaan memiliki kode etik terkait tata kelola	.792	Valid	
	Corporate Social Responsibility	.902	Reliabel	
1	Perusahaan berupaya mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas operasinya	.835	Valid	
2	Perusahaan mencoba mendaur ulang sumber daya untuk menciptakan barang dan jasa baru	.834	Valid	
3	Perusahaan berkomitmen terhadap efisiensi energi dan air	.837	Valid	
4	Perusahaan memberikan kontribusi amal secara teratur	.831	Valid	
5	Perusahaan mencoba mengucapkan terima kasih kepada mereka yang telah menyumbangkan waktunya di depan umum	.764	Valid	
6	Perusahaan berupaya membantu mereka yang membutuhkan dengan menyumbangkan sejumlah barang	.820	Valid	
	Job Pursuit Intention	.927	Reliabel	
1	Saya mungkin melamar posisi di perusahaan.	.849	Valid	
2	Minat saya untuk melamar posisi di perusahaan tersebut cukup besar	.843	Valid	
3	Melamar posisi di perusahaan ini akan menjadi salah satu prioritas saya	.861	Valid	
4	Saya tertarik untuk menjajaki peluang kerja di perusahaan tersebut	.831	Valid	
5	Saya akan mendedikasikan banyak waktu dan energi untuk perusahaan ini jika diberi kesempatan	.863	Valid	
6	Jika perusahaan ini menawari saya pekerjaan, saya akan dengan senang hati menerimanya	.790	Valid	

7	Saya akan berusaha untuk berbicara dengan perwakilan dari perusahaan ini	.809	Valid
---	--------------------------------------------------------------------------	------	-------

Sumber: Output Pengolahan SPSS

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator penelitian bersifat valid atau tepat dalam mengukur variabel dan juga reliabel atau terdapat konsistensi internal dari setiap indikator dalam mengukur variabel-variabel yang dianalisis.

Tabel 2. Hasil Uji Goodness of Fit

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang di sarankan	Kesimpulan
<i>Absolute fit measure</i>	Chi-Square	470,478	Diharapkan kecil	<i>Poor fit</i>
	Siginificane Probability	0,000	$\geq 0,05$	<i>Poor fit</i>
	RMSEA	0,060	$\leq 0,08$	<i>Goodness of fit</i>
<i>Incremental fit measure</i>	NFI	0,850	$\geq 0,90$	<i>Marginal fit</i>
	RFI	0,834	$\geq 0,90$	<i>Marginal fit</i>
	IFI	0,946	$\geq 0,90$	<i>Goodness of fit</i>
	TLI	0,939	$\geq 0,90$	<i>Goodness of fit</i>
	CFI	0,945	$\geq 0,90$	<i>Goodness of fit</i>
	GFI	0,803	$\geq 0,90$	<i>Marginal fit</i>
<i>Parsimonius fit measure</i>	CMIN/DF	1,480	Batas bawah 1, batas atas 5	<i>Goodness of fit</i>

Sumber: Output Pengolahan SPSS

Tabel 2 menunjukkan hasil uji Goodness of Fit. Hasil uji goodness of fit menunjukkan, nilai RMSEA, IFI, TLI, CFI dan CMIN/DF menunjukkan hasil good fit. Hair et al., (2019) berpendapat, apabila terdapat satu kriteria pengukuran yang hasilnya good fit, maka model ataupun rerangka konseptual penelitian dapat dinyatakan layak atau lolos uji goodness of fit. Maka dari itu, model atau rerangka penelitian dapat dilanjutkan ke dalam pengujian selanjutnya yaitu pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis penelitian menggunakan nilai *p-value* dengan kriteria kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif). Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
1	<i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Pursuit Intention</i>	-0.583	0,067	H1 Tidak Didukung
2	<i>Corporate Governance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Pursuit Intention</i>	0.750	0,000	H2 Didukung

3	<i>Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Pursuit Intention</i>	0.738	0,019	H3 Didukung
4	<i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Corporate Social Responsibility</i>	0.673	0,000	H4 Didukung
5	<i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Corporate Social Responsibility</i>	0.377	0.015	H5 Didukung
6	<i>Corporate Social Responsibility</i> memediasi pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> terhadap <i>Job Pursuit Intention</i>	0.415	0.041	H6 Didukung
7	<i>Corporate Social Responsibility</i> memediasi pengaruh <i>Corporate Governance</i> terhadap <i>Job Pursuit Intention</i>	0.279	0.067	H7 Tidak Didukung

Sumber: Output pengolahan data AMOS

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H1 tidak didukung. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang et al. (2023). Hal ini menggambarkan responden merasa bahwa adanya kebijakan *GHRM* PT. Marga Lingkar Jakarta belum bisa menimbulkan niat para pekerja mengejar posisi di PT. Marga Lingkar Jakarta begitu juga dengan niat para pencari kerja. Beberapa faktor lain mungkin lebih dipertimbangkan dalam hal mengejar posisi dan bekerja di perusahaan tersebut seperti *Worklife Benefit* (Casper & Buffardi, 2004) dan faktor lainnya.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa H2 didukung. Penelitian ini menambah persepsi baru mengenai pengaruh *Corporate Governance* terhadap *Job Pursuit Intention*. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya tata kelola perusahaan yang baik tentu akan membuat niat untuk bekerja di PT. Marga Lingkar Jakarta itu timbul berikut juga dengan niat mengejar posisi di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan H3 didukung, yang artinya terdapat pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* terhadap *Job Pursuit Intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Wang et al., 2023). Hal ini menggambarkan responden merasa bahwa adanya kegiatan CSR yang dilakukan oleh PT. Marga Lingkar Jakarta akan mempengaruhi tingkat *Job Pursuit Intention* yang mereka rasakan. Penyebabnya ialah jika para responden bekerja di lingkungan dan tempat kerja yang memperhatikan tanggung jawab sosial terhadap para pemangku kepentingan disekitar lingkungan bisnis seperti penurunan bahkan pencegahan dampak buruk lingkungan atas produk atau jasa dari perusahaan tersebut akan membuat citra perusahaan baik, maka mereka akan senantiasa timbul niat untuk bekerja di perusahaan tersebut dikarenakan kepedulian dan tanggung jawab terhadap pemangku kepentingan yang perusahaan lakukan akan menjadi perhatian para tenaga kerja maupun para pencari kerja.

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa H4 dan H5 didukung. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* dan *Corporate Governance* terhadap *Corporate Social Responsibility* (Wang et al., 2023; Ledi & Ameza, 2023). Hal ini menggambarkan bahwa adanya kebijakan *GHRM* PT. Marga Lingkar Jakarta akan mendapatkan karyawan yang baik dan memiliki reputasi perusahaan yang sangat baik, yang dihargai oleh para responden sebagai inisiatif CSR perusahaan (Ansari et al., 2021; Arda et al., 2019; Hossain et al., 2023) juga dengan *Corporate Governance* yang solid menjadi landasan

bagi keberhasilan implementasi CSR. Posisi ini didukung oleh teori eselon atas, yang menyatakan bahwa ada dampak signifikan dari karakteristik manajer puncak terhadap pilihan dan hasil strategis perusahaan, seperti CSR (Hambrick & Mason, 1984; Hambrick, 2007; Chatterjee & Hambrick, 2011). Oleh karena itu, karakteristik dewan direksi memainkan peran penting dalam menjelaskan kegiatan CSR perusahaan PT. Marga Lingkar Jakarta.

Hasil penelitian ini selanjutnya menunjukkan bahwa H6 didukung, artinya CSR mampu memediasi pengaruh GRHM terhadap *Job Pursuit Intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Wang et al., 2023) artinya semakin baik *Green Human Resource Management* secara tidak langsung maka dapat menaikkan tingkat *Job Pursuit Intention* melalui *Corporate Social Responsibility*. Di Indonesia beberapa wilayah mengalami kerusakan lingkungan, sehingga responden merasa bahwa kelompok-kelompok yang bekerja untuk melindungi lingkungan mungkin akan meningkatkan reputasi mereka. Selain itu, organisasi dapat menggunakan inisiatif CSR mereka untuk menciptakan citra yang baik di antara pelanggan dengan menunjukkan tanggung jawab sosial mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa CSR dan GHRM secara positif mempengaruhi calon pelamar kerja untuk melamar atau *Job Pursuit Intention* ke organisasi tersebut, karena mereka menciptakan atribut yang menguntungkan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung H7, yang artinya semakin baik *Corporate Governance* secara tidak langsung belum dapat menaikkan tingkat *Job Pursuit Intention* melalui *Corporate Social Responsibility*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Ledi & Ameza, 2023) dimana dalam penelitian mereka disebutkan bahwa terdapat pengaruh *Corporate Governance* terhadap *Job Pursuit Intention* dengan mediasi *Corporate Social Responsibility*. Di Indonesia beberapa wilayah mengalami kerusakan lingkungan, sehingga responden merasa bahwa kelompok-kelompok yang bekerja untuk melindungi lingkungan mungkin akan meningkatkan reputasi mereka. Selain itu, organisasi dapat menggunakan inisiatif CSR mereka untuk menciptakan citra yang baik di antara pelanggan dengan menunjukkan tanggung jawab sosial mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa CSR dan GHRM secara positif mempengaruhi calon pelamar kerja untuk melamar atau *Job Pursuit Intention* ke organisasi tersebut, karena mereka menciptakan atribut yang menguntungkan.

SIMPULAN

Hasil penelitian tidak mendukung Hipotesis 1 dan 7, sementara Hipotesis lainnya dalam penelitian didukung. Maka diketahui *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Pursuit Intention*, *Corporate Governance* dan *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Job Pursuit Intention*, *Green Human Resource Management* dan *Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility*, *Corporate Social Responsibility* memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Job Pursuit Intention* namun tidak memediasi pengaruh *Corporate Governance* terhadap *Job Pursuit Intention*. Saran bagi perusahaan untuk meningkatkan *Green Human Resource Management*, yaitu harus dapat menerapkan kebijakan yang ramah lingkungan yang dapat menarik minat para pencari kerja untuk bekerjapada perusahaan.

Saran

Peneliti selanjutnya dapat melibatkan variabel lain seperti *Customer Reputation* yang diketahui dapat memediasi pengaruh antara variabel *Green Human Resource Management* terhadap *Job Pursuit Intention* (Wang et al., 2023).

Penelitian ini dilakukan di PT. Marga Lingkar Jakarta hanya melibatkan 135 responden, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah sampel penelitian agar penelitian ini menjadi semakin terpercaya dan tidak hanya meneliti pada perusahaan dibidang sejenis saja tetapi pada perusahaan dibidang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Ahamad, F., & Saini, G. K. (2022). Does information source interact with information content and valence in influencing employer attractiveness and job pursuit intention? *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(4), 724–747. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2021-0166>
- Ahmed, E., Alabdullah, T., Thottoli, M., & Maryanti, E. (2020). DOES CORPORATE GOVERNANCE PREDICT FIRM PROFITABILITY? AN EMPIRICAL STUDY IN OMAN. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 28(1), 161–177. <https://doi.org/10.21776/ub.ijabs.2020.28.1.7>
- Al Kerdawy, M. M. A. (2019). The Role of Corporate Support for Employee Volunteering in Strengthening the Impact of Green Human Resource Management Practices on Corporate Social Responsibility in the Egyptian Firms. *European Management Review*, 16(4), 1079–1095. <https://doi.org/10.1111/emre.12310>
- Ali, M., Puah, C. H., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2022). Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks. *International Journal of Manpower*, 43(3), 614–638. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0185>
- Ali, R., Sial, M. S., Brugni, T. V., Hwang, J., Khuong, N. V., & Khanh, T. H. T. (2020). Does CSR Moderate the Relationship between Corporate Governance and Chinese Firm's Financial Performance? Evidence from the Shanghai Stock Exchange (SSE) Firms. *Sustainability*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/su12010149>
- Al-Janadi, Y., Abdul Rahman, R., & Alazzani, A. (2016). Does government ownership affect corporate governance and corporate disclosure?: Evidence from Saudi Arabia. *Managerial Auditing Journal*, 31(8–9), 871–890. <https://doi.org/10.1108/MAJ-12-2015-1287>
- Alyahya, M., Aliedan, M., Agag, G., & Abdelmoety, Z. H. (2023). The Antecedents of Hotels' Green Creativity: The Role of Green HRM, Environmentally Specific Servant Leadership, and Psychological Green Climate. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032629>
- Ansari, N. Y., Farrukh, M., & Raza, A. (2021). Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 229–238. <https://doi.org/10.1002/csr.2044>
- Ansari, R., Banihashemi, S. A., Taherkhani, R., & Moradi, S. (2022). Decision Support System for Analyzing Key Performance Indicators in Construction Projects Management. *International Journal of Engineering*, 35(5), 865–874. <https://doi.org/10.5829/ije.2022.35.05b.03>
- Arda, O. A., Bayraktar, E., & Tatoglu, E. (2019). How do integrated quality and environmental management practices affect firm performance? Mediating roles of quality performance and environmental proactivity. *Business Strategy and the Environment*, 28(1), 64–78. <https://doi.org/10.1002/bse.2190>
- Bardos, K. S., Ertugrul, M., & Gao, L. S. (2020). Corporate social responsibility, product market perception, and firm value. *Journal of Corporate Finance*, 62, 101588. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101588>
- Carballo-Penela, A., Ruzo-Sanmartin, E., & Sousa, C. M. P. (2020). Influence of business commitment to sustainability, perceived value fit, and gender in job seekers' pursuit intentions: A cross-country moderated mediation analysis.

- Sustainability (Switzerland)*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/su12114395>
- Casper, W. J., & Buffardi, L. C. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions: The role of anticipated organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 391–410. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.09.003>
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2011). Executive Personality, Capability Cues, and Risk Taking: How narcissistic CEOs react to their successes and stumbles. *Administrative Science Quarterly*, 56(2), 202–237. <https://doi.org/10.1177/0001839211427534>
- Chaudhary, R. (2018). Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(3), 305–319. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2017-0058>
- Collins, C. J., & Martinez-Moreno, J. E. (2022). Recruitment brand equity for unknown employers: Examining the effects of recruitment message claim verifiability and credibility on job pursuit intentions. *Human Resource Management*, 61(5), 585–597. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.22089>
- Dao, B. T. T., & Ngo, H. A. (2018). Impact of Corporate Governance on Firm Performance and Earnings Management a Study on Vietnamese Non-Financial Companies. *Asian Economic and Financial Review*, 10(5), 480–501. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.105.480.501>
- Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K. (2021). A review of empirical research on corporate social responsibility in emerging economies. *International Journal of Emerging Markets*, 16(7), 1330–1347. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-12-2019-1062>
- Dhondge, N. N. (2023). Application of Corporate Governance Measures in Indian SMEs: A Way Forward. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, XIV(2), 14–21. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v14i2/02>
- Dutta, D., & Mishra, S. K. (2021). Are women from Venus? A mixed-method study determining important predictors of job pursuit intention across gender groups. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(6), 708–736. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2020-0059>
- Emilisa, N. (2020). Consequences of Green Human Resource Management: Perspective of Professional Event Organizer Employees in Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Fernandez, D. C., & Ganesan, J. (2023). Job pursuit intentions of undergraduates towards green job positions and descriptions, green performance management, green employee relations with employers' prestige as the mediator. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 1167–1184. <https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2022-0012>
- Filatotchev, I., & Stahl, G. K. (2015). Towards transnational CSR. *Organizational Dynamics*, 44(2), 121–129. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.02.006>
- Garas, S., & ElMassah, S. (2018). Corporate governance and corporate social responsibility disclosures: The case of GCC countries. *Critical Perspectives on International Business*, 14(1), 2–26. <https://doi.org/10.1108/cpoib-10-2016-0042>
- Gazi, Md. A. I., Nahiduzzaman, Md., Harymawan, I., Masud, A. Al, & Dhar, B. K. (2022). Impact of COVID-19 on Financial Performance and Profitability of Banking Sector in Special Reference to Private Commercial Banks: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14106260>
- Ghour, A. M., Mani, V., Khan, M. R., Khan, N. R., & Srivastava, A. P. (2020). Enhancing business performance through green human resource management practices: an empirical evidence from Malaysian manufacturing industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(8), 1585–1607. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2019-0520>
- Guest, D. E., Sanders, K., Rodrigues, R., & Oliveira, T. (2021). Signalling theory as a framework for analysing human resource management processes and integrating human resource attribution theories: A conceptual analysis and empirical

- exploration. *Human Resource Management Journal*, 31(3), 796–818. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12326>
- Gul, S., Muhammad, F., & Rashid, A. (2017). Corporate governance and corporate social responsibility: The case of small, medium, and large firms. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(1), 1–34. <http://hdl.handle.net/10419/188279>
- Gull, A. A., Hussain, N., Khan, S. A., Khan, Z., & Saeed, A. (2023). Governing Corporate Social Responsibility Decoupling: The Effect of the Governance Committee on Corporate Social Responsibility Decoupling. *Journal of Business Ethics*, 185(2), 349–374. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05181-3>
- Guo, R., García Jiménez, A., & Zuo, Z. (2015). How globalization influences corporate governance and corporate social responsibility in the world — The second geneva- harvard-renmin-sydney conference on corporate governance and corporate social responsibility (july 11-12, 2014). *Frontiers of Law in China*, 10(1), 202–208. <https://doi.org/10.3868/s050-004-015-0011-1>
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis: Globaledition (7th Editio). Harlow: Pearson Education.
- Hambrick, D. C. (2007). Upper Echelons Theory: An Update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334–343. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24345254>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- Hossain, M. D. S., Hossain, M. D. A., Al Masud, A., Islam, K. M. Z., Mostafa, M. D. G., & Hossain, M. T. (2023). The integrated power of gastronomic experience quality and accommodation experience to build tourists' satisfaction, revisit intention, and word-of-mouth intention. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1–27. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2023.2173710>
- Islam, M. A., Hunt, A., Jantan, A. H., Hashim, H., & Chong, C. W. (2020). Exploring challenges and solutions in applying green human resource management practices for the sustainable workplace in the ready-made garment industry in Bangladesh. *Business Strategy & Development*, 3(3), 332–343. <https://doi.org/10.1002/bsd2.99>
- JAHID, A., RASHID, H. U., HOSSAIN, S. Z., HARYONO, S., & JATMIKO, B. (2020). Impact of Corporate Governance Mechanisms on Corporate Social Responsibility Disclosure of Publicly-Listed Banks in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 61–71. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.061>
- Jain, T., & Jamali, D. (2016). Looking Inside the Black Box: The Effect of Corporate Governance on Corporate Social Responsibility. *Corporate Governance: An International Review*, 24(3), 253–273. <https://doi.org/10.1111/corg.12154>
- Jamali, D. (2008). A Stakeholder Approach to Corporate Social Responsibility: A Fresh Perspective into Theory and Practice. *Journal of Business Ethics*, 82(1), 213–231. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9572-4>
- Jerónimo, H. M., de Lacerda, T. C., & Henriques, P. L. (2020). From Sustainable HRM to Employee Performance: A Complex and Intertwined Road. *European Management Review*, 17(4), 871–884. <https://doi.org/10.1111/emre.12402>
- Jones, D. A., & Rupp, D. E. (2018). Social Responsibility in and of Organizations: The Psychology of Corporate Social Responsibility among Organizational Members. *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:189455459>
- Jyoti, K. (2019). Green HRM –People Management Commitment to Environmental Sustainability. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3323800>
- Karmoker, K., Kona, F. A., Oyshi, A. H., & Yasmin, K. S. (2021). Effects of Green Human Resource Management on Employee Green Behavior: Moderating Role

- of Employee Environmental Knowledge. *International Journal of Sustainable Development & World Policy*, 10(2), 64–80. <https://doi.org/10.18488/journal.26.2021.102.64.80>
- Khan, M. H., & Noorizwan Muktar, S. (2020). Mediating role of organizational attractiveness on the relationship between green recruitment and job pursuit intention among students of Universiti Teknologi Malaysia. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1832811. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1832811>
- Khan, M. H., & Noorizwan Muktar, S. (2022). Mediating role of organizational attractiveness on the relationship between green recruitment and job pursuit intention among students of Universiti Teknologi Malaysia. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1832811. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1832811>
- Ledi, K. K., & Ameza–Xemalordzo, E. (2023a). Rippling effect of corporate governance and corporate social responsibility synergy on firm performance: The mediating role of corporate image. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2210353>
- Ledi, K. K., & Ameza–Xemalordzo, E. (2023b). Rippling effect of corporate governance and corporate social responsibility synergy on firm performance: The mediating role of corporate image. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2210353>
- Malik, S. Y., Hayat Mughal, Y., Azam, T., Cao, Y., WAN, Z., ZHU, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, and Sustainable Performance: Is Organizational Citizenship Behavior towards Environment the Missing Link? *Sustainability*, 13(3), 1044. <https://doi.org/10.3390/su13031044>
- Masud, A., & Hossain, G. (2019). A Model to Explain How an Organization’s Corporate Social Responsibility (CSR) Contributes to Corporate Image and Financial Performance: By Using Structural Equation Modeling (SEM). *International Journal of Management IT and Engineering*, 9, 32–52.
- Mertzanis, C., Basuony, M. A. K., & Mohamed, E. K. A. (2019). Social institutions, corporate governance and firm-performance in the MENA region. *Research in International Business and Finance*, 48, 75–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2018.12.005>
- Moorthy, K., Ai Na, S., Wei Yee, C., Yi Xian, C., Tian Jin, O., Sook Mun, T., & Shu Shan, W. (2017). Influence of corporate social responsibility in job pursuit intention among prospective employees in Malaysia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1159–1180. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-07-2016-0062>
- Muisyo, P. K., & Qin, S. (2021). Enhancing the FIRM’S green performance through green HRM: The moderating role of green innovation culture. *Journal of Cleaner Production*, 289, 125720. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125720>
- Muisyo, P. K., Su, Q., Hashmi, H. B. A., Ho, T. H., & Julius, M. M. (2022). The role of green HRM in driving hotels’ green creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(4), 1331–1352. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2021-0833>
- Murray, K. B. (2018). Why a hierarchy-of-effects model is still the best approach to managing and optimizing the impact of corporate social responsibility strategies. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 28(1), 42–51. <https://doi.org/10.1080/21639159.2017.1410775>
- Nabi, M. N., Al Masud, A., Shuvro, R. A., Milon, M., Islam, M. F., & Akter, M. M. (2022). COVID- 2019 DISRUPTION ON FOREIGN DIRECT INVESTMENT (FDI) OF THE TEXTILE AND APPAREL INDUSTRY: EVIDENCE-BASED ANALYSIS. *International Journal of Information, Business and Management*, 14(4), 1–22.
- Ntim, C. G., & Soobaroyen, T. (2013). Corporate Governance and Performance in Socially Responsible Corporations: New Empirical Insights from a Neo-

- Institutional Framework. *Corporate Governance: An International Review*, 21(5), 468–494. <https://doi.org/10.1111/corg.12026>
- Ojo, A. O., Tan, C. N.-L., & Alias, M. (2022). Linking green HRM practices to environmental performance through pro-environment behaviour in the information technology sector. *Social Responsibility Journal*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2019-0403>
- Opoku Mensah, A., Afum, E., & Sam, E. A. (2021). Does GHRM spur business performance via green corporate citizenship, green corporate reputation and environmental performance? *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 32(4), 681–699. <https://doi.org/10.1108/MEQ-01-2021-0004>
- Ostic, D., Qalati, S. A., Barbosa, B., Shah, S. M. M., Galvan Vela, E., Herzallah, A. M., & Liu, F. (2021). Effects of Social Media Use on Psychological Well-Being: A Mediated Model. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678766>
- Pratoomsuwan, T., & Chiaravutthi, Y. (2023). The interaction of corporate social responsibility (CSR) materiality and explicit assessment on willingness to invest: perception of financial analysts. *Asian Journal of Accounting Research*, 8(2), 122–132. <https://doi.org/10.1108/AJAR-01-2022-0012>
- Radu, C., & Smaili, N. (2022). Alignment Versus Monitoring: An Examination of the Effect of the CSR Committee and CSR-Linked Executive Compensation on CSR Performance. In *Journal of Business Ethics* (Vol. 180, Issue 1, pp. 145–163). Springer Science and Business Media B.V. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04904-2>
- Raza, S. A., & Khan, K. A. (2022). Impact of green human resource practices on hotel environmental performance: the moderating effect of environmental knowledge and individual green values. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6), 2154–2175. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2021-0553>
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance. *International Journal of Manpower*, 42(6), 961–983. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0414>
- Rimi, N. N., Yusliza, Mohd. Y., Walters, T., & Basher Rubel, M. R. (2017). The role of devolution in HR-line manager collaboration and HRM effectiveness relationship: A study of private commercial banks in Bangladesh. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(4), 43–51. <https://doi.org/10.1002/joe.21789>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2020). The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing. *Employee Relations*, 43(5), 996–1015. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0163>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). Green human resource management and supervisor pro-environmental behavior: The role of green work climate perceptions. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127669. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127669>
- Rynes, S. L. (1989). The employment interview as a recruitment device. In *The employment interview: Theory, research, and practice*. (pp. 127–141). Sage Publications, Inc.
- Shah, A. (2019). Using data for improvement. *BMJ*, l189. <https://doi.org/10.1136/bmj.l189>
- Siyambalapatiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of Cleaner Production*, 201, 542–555. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.305>
- Sultana, J. (2020). Determining the factors that affect the uses of Mobile Cloud Learning (MCL) platform Blackboard- a modification of the UTAUT model. *Education and*

- Information Technologies*, 25(1), 223–238. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-09969-1>
- Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2021). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141–158. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2019-0189>
- Tsai, Y. H., Joe, S. W., Lin, C. P., & Wang, R. T. (2014). Modeling Job Pursuit Intention: Moderating Mechanisms of Socio-Environmental Consciousness. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 287–298. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1919-4>
- Uddin, M. (2018). PRACTICALITY OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES: A STUDY ON BANKING SECTOR IN BANGLADESH. *International Journal of Economics, Commerce and Management*.
- Umrani, W. A., Channa, N. A., Ahmed, U., Syed, J., Pahi, M. H., & Ramayah, T. (2022). Thelaws of attraction: Role of green human resources, culture and environmental performance in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management*, 103, 103222. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103222>
- Usha Rani, C. J., & Gundavajhala, S. (2016). Corporate reputation: A study on Ethical Corporate Governance and corporate social responsibility with reference to public and private sectors in India. *Asian Journal of Business Ethics*, 5(1–2), 19–35. <https://doi.org/10.1007/s13520-016-0051-9>
- Wang, Q., Gazi, M. A. I., Sobhani, F. A., Masud, A. Al, Islam, M. A., & Akter, T. (2023). Green human resource management and job pursuit intention: mediating role of corporate social responsibility and organizational reputation. *Environmental Research Communications*, 5(7). <https://doi.org/10.1088/2515-7620/acda81>
- Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). Impact of Green Training on Environmental Performance through Mediating Role of Competencies and Motivation. *Sustainability*, 13(10), 5624. <https://doi.org/10.3390/su13105624>
- Yang, M., Wang, J., Maresova, P., & Akbar, M. (2022). Can the spending of corporate social responsibility be offset? Evidence from pharmaceutical industry. *Economic Research- Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 6279–6303. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2048194>
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>
- Zaid, M. A. A., Wang, M., & Abuhijleh, S. T. F. (2019). The effect of corporate governance practices on corporate social responsibility disclosure. *Journal of Global Responsibility*, 10(2), 134–160. <https://doi.org/10.1108/JGR-10-2018-0053>
- Zaman, R., Jain, T., Samara, G., & Jamali, D. (2022a). Corporate Governance Meets Corporate Social Responsibility: Mapping the Interface. *Business & Society*, 61(3), 690–752. <https://doi.org/10.1177/0007650320973415>
- Zaman, R., Jain, T., Samara, G., & Jamali, D. (2022b). Corporate Governance Meets Corporate Social Responsibility: Mapping the Interface. *Business & Society*, 61(3), 690–752. <https://doi.org/10.1177/0007650320973415>
- Zaman, R., Nadeem, M., & Carvajal, M. (2021). Corporate governance and corporate social responsibility synergies: evidence from New Zealand. *Meditari Accountancy Research*, 29(1), 135–160. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-12-2019-0649>
- Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How Proactive Environmental Strategy Facilitates Environmental Reputation: Roles of Green Human Resource Management and Discretionary Slack. *Sustainability*, 12(3), 763. <https://doi.org/10.3390/su12030763>

Zhao, W., & Huang, L. (2022). The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: evidence from China. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 35(1), 6121–6141. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2047086>