

Strategic Resourcing yang Efektif dan Efisien dalam Industri Manufaktur

Alden Nelson¹, Erika Chanada², Ferdianto Riady³, Kevin Salim⁴, Vincent Nicholas⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Abstrak

Suatu industri memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan tenaga yang baik. Pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia masih rendah dibandingkan negara lain. Selain itu, kualitas SDM Indonesia juga masih kurang dibandingkan negara lain. Salah satu faktor penyebab rendahnya kualitas SDM adalah rendahnya *strategic resourcing* perusahaan. Kurangnya kompeten manajemen dalam mengatur SDM yang ada dapat menyebabkan kurang efektifnya kegiatan industri dan kinerja perusahaan menurun. Objek penelitian yang dibahas adalah perusahaan pada industri manufaktur Indonesia. Metode yang dipakai untuk melakukan penulisan adalah metode kualitatif melalui laporan dan artikel. Teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder pada media berupa artikel dan laporan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *strategic resourcing* yang efektif perlu diterapkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Strategi yang dapat dilakukan adalah *Green Human Resource Management (GRHM)* dan model AMO yang terdiri dari *ability, motivation, dan opportunity*.

Kata Kunci: *Strategic resourcing*, manufaktur, sumber daya manusia

Copyright (c) 2023 Alden Nelson

✉ Corresponding author :

Email Address : alden.nelson@uib.ac.id

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang, dapat dilihat bahwa perkembangan dunia industri sudah berkembang dengan sangat pesat. Dunia industri menjadi salah satu penopang ekonomi suatu negara. Perekonomian suatu negara sangat bergantung sama perkembangan dan pertumbuhan industri mereka. Menurut Ridwan et al. (2014) industri merupakan segala aktivitas, kegiatan, atau proses ekonomi yang melibatkan pembuatan, pengolahan, transformasi bahan baku dasar menjadi suatu produk yang lebih berguna untuk dikonsumsi serta dapat mendukung kegiatan layanan. Suatu kegiatan industri memerlukan tenaga kerja untuk mengatur dan menjalankan kegiatan industri tersebut agar dapat beroperasi.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah aset paling penting terutama dalam industri manufaktur yang memerlukan keterampilan, tenaga, dan pengetahuan dari SDM untuk beroperasi atau menjalankan bisnis. Sumber daya manusia merupakan individu yang menjadi penggerak dari sebuah organisasi pada perusahaan atau institusi yang mempunyai fungsi sebagai aset sehingga perlu

dibimbing agar kemampuannya berkembang (Susan, 2019). Menurut Purnamawati & Khoirudin (2019) industri manufaktur adalah suatu aktivitas ekonomi yang mengubah atau mengelola suatu barang dasar melalui proses manual, kimia, atau mesin menjadi produk setengah jadi atau jadi yang memiliki fungsi dan manfaat bagi konsumen. Dalam prosesnya, perusahaan manufaktur memanfaatkan teknologi dan tenaga kerja untuk menghasilkan produk yang memenuhi kebutuhan pasar dan memberikan keuntungan yang signifikan. Kualitas atau hasil dari kinerja pekerja atau karyawan menjadi faktor penting agar perusahaan dapat mencapai keberhasilan dan tujuan. Pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia masih rendah dibandingkan negara lain seperti Vietnam (Buchari, 2016). Dalam laporan *IMD World Talent Ranking* dapat dilihat bahwa kualitas dari kinerja karyawan negara Indonesia berada ditingkat ke 44 dari 63 negara yang berpartisipasi. Hal ini memperlihatkan bahwa kualitas SDM negara Indonesia masih kurang dibandingkan negara-negara lain.

Rendahnya kualitas SDM ini dapat disebabkan oleh salah satu faktor yaitu rendahnya *strategic resourcing* yang baik diterapkan oleh perusahaan. Kurangnya kompeten manajemen dalam mengatur SDM yang ada dapat menyebabkan kurangnya efektif kegiatan industri dan kinerja perusahaan menurun. Boon et al. (2019) menjelaskan bahwa dalam menerapkan *strategic resourcing*, penempatan SDM perlu direncanakan dan dilaksanakan dengan mengalokasikan SDM secara efektif, sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai. Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti penyebab dari rendahnya kualitas industri manufaktur Indonesia yang disebabkan oleh sumber daya manusia yang ada dan mengidentifikasi *strategic resourcing* yang strategis untuk diterapkan, agar industri manufaktur Indonesia mampu bergerak secara efisien serta efektif.

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengidentifikasi *strategic resourcing* yang strategis, efektif, dan efisien untuk diterapkan dalam perusahaan industri manufaktur. Manfaat penulisan adalah dapat memberikan informasi dan wawasan kepada pembaca dan hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

Definisi *Strategic Resourcing*

Strategic resourcing adalah pola sebaran sumber daya manusia yang direncanakan serta aktivitas yang dilaksanakan dengan maksud agar tujuan organisasi dapat tercapai (Boon et al., 2019). *Strategic resourcing* ditentukan dari kinerja organisasi terutama dalam hasil ekonomi (Davidescu et al., 2020). *Strategic resourcing* adalah rencana suatu perusahaan mengenai cara yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan bisnis. *Strategic resourcing* merupakan prosedur yang menggunakan pendekatan dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia. *Strategic resourcing* mengatur masalah mengenai efektivitas dan kinerja, pengembangan kemampuan, manajemen perubahan, perubahan pada budaya dan struktur, sumber daya, dan manajemen pengetahuan.

Komponen *Strategic Resourcing*

Menurut Kapur (2021) terdapat beberapa komponen yang perlu dipertimbangkan dalam implementasi sumber daya yang strategis, yaitu:

- *Workforce Planning*

Tujuan utama dari organisasi yaitu menempatkan karyawan yang kompeten dan berkualitas pada posisi pekerjaan yang tepat agar dapat memberikan kontribusi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kontribusi yang baik akan membantu organisasi memperoleh target atau tujuan yang sudah ditentukan. Tidak hanya itu, *workforce planning* juga mengambil keputusan dalam pemilihan atau perekrutan sumber daya manusia. Pengembangan dan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja.

- *Resourcing Plans*

Resourcing plans adalah perencanaan dalam rangka mengembangkan kompetensi dan pengetahuan pada tenaga kerja di organisasi. Organisasi perlu mengetahui pendekatan, metode, dan strategi yang dapat dilakukan agar dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja. *Resourcing plans* perlu dilakukan secara teratur dan dipatuhi oleh sumber daya manusia agar mereka dapat memberi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

- *Retention Plans*

Retention plans merupakan rencana dengan tujuan utama untuk mempertahankan SDM pada organisasi. Organisasi akan memakai strategi atau metode untuk mempertahankan SDM yang mempunyai kinerja yang bagus hingga jangka waktu yang panjang. Ada banyak cara yang bisa dilakukan, seperti menyediakan infrastruktur, memberikan gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan sesuai dengan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang memadai.

- *Talent Management*

Talent management berfokus untuk mengarahkan SDM untuk menggapai keunggulan kompetitif. Organisasi akan dapat menempatkan SDM yang tepat untuk tempat yang tepat, pekerjaan yang tepat, dan biaya yang tepat (Claus, 2019). Organisasi perlu memperhatikan kompetensi dan bakat yang dimiliki agar dapat memanfaatkannya secara efektif untuk mengerjakan pekerjaannya.

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Di *Strategic resourcing* terdapat proses-proses manajemen SDM yang diterapkan, antara lain:

- Rekrutmen dan seleksi: kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi untuk menarik dan identifikasi sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai sasaran organisasi. Kegiatan tersebut akan mengumpulkan kandidat yang diinginkan oleh organisasi (Brandao et al., 2019).
- Pelatihan dan pengembangan karir: proses untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya.
- Penilaian kinerja: untuk menilai apakah karyawan telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar organisasi (Sepahvand & Khodashahri, 2021).
- Kompensasi dan keuntungan: kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja atas pekerjaan yang mereka lakukan berupa bonus, upah, dan

tunjangan. Sedangkan keuntungan dapat berupa uang, seperti cuti berbayar dan asuransi kesehatan (Patiar & Wang, 2020).

Green Human Resource Management

Green Human Resource Management adalah praktik pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperhatikan dampak lingkungan dan ekologis perusahaan, yang terkait dengan strategi lingkungan perusahaan dan perilaku hijau karyawan. Dengan kata lain, GHRM adalah cara untuk mengintegrasikan keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan peran dan tindakan karyawan dan perusahaan dalam meminimalkan dampak lingkungan dan mendukung perilaku yang ramah lingkungan. GRHM dapat membantu perusahaan dalam menyelaraskan lingkungan dengan strategi bisnis perusahaan (Yong et al., 2019).

GHRM melibatkan penggabungan tujuan ekologi perusahaan ke dalam proses manajemen SDM, termasuk pada tahapan melakukan rekrutmen serta seleksi, kemudian juga mengimplementasikan pengembangan dan pelatihan, manajemen dan evaluasi kinerja, serta penghargaan dan pengakuan. Artinya, GHRM melibatkan cara-cara untuk memperhatikan dampak lingkungan dengan suatu praktik manajemen SDM, dan melibatkan seluruh proses yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari merekrut karyawan hingga memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka. Dengan penerapan manajemen ini dapat mendorong adanya efisiensi dan produktivitas yang baik karena manajemen ini mempromosikan praktik yang berkelanjutan, mengurangi pemborosan sumber daya yang ada, dan perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

METODOLOGI

Penulis menggunakan metode kualitatif, yakni dengan mencari dan mengumpulkan artikel, informasi, dan laporan yang berbentuk tulisan yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Data yang sudah dikumpulkan, akan diteliti dan analisis untuk memecahkan masalah yang dibahas. Objek penelitian yang dipilih untuk dibahas adalah perusahaan yang bergerak di industri manufaktur Indonesia. Hal ini dikarenakan industri manufaktur Indonesia masih belum menghasilkan kinerja yang optimal, yang diakibatkan oleh kinerja SDM yang kurang efektif dan efisien. Dalam mengumpulkan data, terdapat 2 macam data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer didapatkan langsung dari sumbernya sedangkan data sekunder didapatkan secara tidak langsung. Data sekunder akan menjadi teknik pengumpulan data yang digunakan penulis. Terdapat beberapa metode pengumpulan data, yaitu dengan melakukan wawancara, observasi, angket, dan studi dokumen. Wawancara merupakan tanya jawab yang dilakukan secara langsung antara narasumber dengan peneliti. Observasi merupakan pengumpulan data dengan melakukan suatu pengamatan. Angket merupakan pengumpulan data dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk responden. Studi dokumen merupakan pengumpulan data dengan mempelajari beberapa dokumen yang dapat digunakan sebagai analisis (Teniwut, 2022). Penelitian ini menggunakan metode studi dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan dalam Perusahaan

Permasalahan rendahnya kinerja karyawan dapat terjadi di berbagai bidang industri, terutama perusahaan industri yang berjalan dibidang manufaktur, dikarenakan terdapat banyak sistem, prosedur, dan proses yang dilalui untuk berhasil melancarkan jalannya perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering timbul ialah kinerja karyawan yang kurang atau tidak kompeten, yang kemudian akan mempengaruhi kinerja perusahaan juga. Sehingga, perusahaan perlu menerapkan *strategic resourcing* atau pengaturan SDM yang baik dan efektif.

Strategic Resourcing yang Efektif

Dalam upaya agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, diperlukan *strategic resourcing* yang efektif. Salah satu strategi tersebut adalah dengan menerapkan *Green Human Resource Management (GHRM)*, yakni dengan memfokuskan pengelolaan SDM yang ramah lingkungan dengan mengintegrasikan kebijakan, praktik, dan prosedur yang mendukung perlindungan lingkungan dan strategi manajemen SDM, meliputi pengurangan emisi karbon, efisiensi energi, manajemen limbah, dan penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan. Sehingga penerapan ini dapat mendorong praktik bisnis yang berkelanjutan dan mendorong pengembangan kompetensi karyawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan dengan efisiensi yang tinggi. Tidak hanya itu, terdapat 3 jenis strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan perusahaannya (Sanjaya Agustono & Praptiningsih, 2014), antara lain:

1. Strategi restrukturisasi, yaitu strategi yang diterapkan dengan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan menghapus kegiatan yang tidak memberikan nilai tambah (meningkatkan efisiensi waktu) dan memberdayakan karyawan dalam distribusi pekerjaan.
2. Strategi rekrutmen, yaitu dengan melakukan perekrutan baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan dengan sistem perekrutan yang sistematis, menerapkan tes masuk yang kompetitif, dan melaksanakan proses perekrutan dalam jangka waktu yang efisien. Proses perekrutan yang jelas dan sistematis ini akan dapat membantu perusahaan dalam menemukan kandidat atau SDM diposisi pekerjaan, waktu, dan tempat yang tepat.
3. Strategi *training*, yaitu menerapkan 2 jenis pelatihan *on-the-job training* yang merupakan pelatihan praktek secara langsung di lapangan pekerjaan, agar karyawan dapat mendapatkan keahlian atau kemampuan baru yang disertai pengalaman kerja langsung. Dan pelatihan *vestibule school* yang merupakan pelatihan dengan memanfaatkan bantuan dari *trainer* khusus pada keahliannya.

Ong & Mahazan (2020) menjelaskan bahwa *strategic resourcing* yang efektif juga dapat didasarkan pada pengelolaan SDM dengan menerapkan model AMO (*ability, motivation, opportunity*). Seorang karyawan dapat memberikan performa terbaiknya apabila memiliki 3 aspek penting, yaitu:

1. Kemampuan (*ability*), yaitu agar perusahaan dapat mempunyai tenaga kerja atau karyawan dengan kemampuan yang kompetitif, maka perusahaan perlu

terlebih dahulu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengembangkan bakat yang dimiliki oleh karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan agar pengetahuan dan keterampilan meningkatkan adalah dengan menerapkan pelatihan secara konsisten dan menyediakan pelatihan yang dapat mengembangkan bakat karyawannya.

2. Motivasi (*motivation*), yaitu perusahaan atau pemimpin perusahaan harus dapat mendorong peningkatan semangat atau motivasi karyawannya, meliputi keinginan pribadi atau rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Peningkatan motivasi ini dapat dilakukan dengan banyak cara seperti melalui perkataan verbal yang mendorong semangat karyawannya, memberikan apresiasi prestasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, membangun budaya kerja yang disiplin, memberikan *reward* atau kompensasi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan hasil semaksimal mungkin.
3. Kesempatan (*opportunity*), yaitu meliputi struktur pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan diri secara optimal dalam bekerja dan menyatakan pendapat, maka karyawan akan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses jalan perusahaan. Karyawan akan serius dan lebih meningkatkan kinerjanya. Tidak hanya itu, kesempatan juga meliputi kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam perusahaan, seperti mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan *skill* atau kemampuan dan memberikan kesempatan kenaikan jenjang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi.

Strategi yang Efektif dan Efisien

Dari beberapa strategi yang telah dijelaskan sebelumnya, strategi yang dijelaskan oleh Sanjaya Agustono & Praptiningsih (2014) merupakan strategi yang tergolong paling efektif dan efisien dikarenakan strategi tersebut meliputi 3 elemen penting. Yang pertama ialah restrukturisasi dimana sebuah perusahaan manufaktur dalam upaya meningkatkan *strategic resourcing* yang efektif dan efisien, maka waktu harus dipergunakan dengan bijaksana. Strategi restrukturisasi ini diterapkan untuk memanfaatkan efisien waktu dengan menghapus kegiatan-kegiatan yang tidak penting atau tidak bermanfaat, sehingga waktu yang tersisa dapat dipergunakan dan dialokasikan ke kegiatan yang lebih berguna. Kemudian, strategi rekrutmen, dimana tidak hanya melakukan efisiensi waktu, perusahaan juga harus dapat melakukan perekrutan yang tepat akan SDMnya, karena SDM merupakan penggerak utama perusahaan, oleh karena itu diperlukan SDM yang kompeten. Dan yang terakhir adalah strategi *training* atau pelatihan, dimana perusahaan harus sering mengadakan kegiatan pelatihan yang bermanfaat dan cocok bagi pekerjaannya. Pekerja yang terlatih secara konsisten akan dapat meningkatkan kompetensinya dan mengikuti perkembangan dunia pekerjaan.

SIMPULAN

Perkembangan dunia industri kini semakin pesat dan menjadi penopang ekonomi suatu negara. Industri melibatkan aktivitas pembuatan produk dari bahan baku dasar yang memerlukan tenaga kerja untuk mengoperasikannya. Tenaga kerja menjadi aset penting terutama dalam industri manufaktur yang membutuhkan keterampilan, tenaga, dan pengetahuan dari SDM. Namun, pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia masih rendah dibandingkan negara lain dan kualitas kinerja karyawan juga masih kurang baik. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya *strategic resourcing* yang baik di perusahaan. Dalam menerapkan *strategic resourcing*, perlu direncanakan dan dilaksanakan dengan mengalokasikan SDM secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini akan meneliti penyebab rendahnya kualitas industri manufaktur Indonesia yang disebabkan oleh sumber daya manusia serta mengidentifikasi *strategic resourcing* yang strategis untuk diterapkan agar industri manufaktur Indonesia dapat bergerak secara efisien dan efektif.

Permasalahan rendahnya kinerja karyawan dapat terjadi di industri manufaktur karena banyak sistem dan prosedur yang perlu diikuti. Hal ini mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu menerapkan *strategic resourcing* yang efektif. *Strategic resourcing* yang efektif dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah *Green Human Resource Management (GHRM)* yang memfokuskan pengelolaan SDM yang ramah lingkungan. Terdapat tiga jenis strategi lainnya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan perusahaan, yaitu strategi restrukturisasi, strategi rekrutmen, dan strategi *training*. Selain itu, model AMO (*ability, motivation, opportunity*) juga dapat digunakan untuk pengelolaan SDM yang efektif. Tiga aspek penting yang perlu diperhatikan adalah kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kemampuan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan bakat karyawan. Motivasi dapat meningkat melalui apresiasi prestasi, *reward*, dan budaya kerja yang disiplin. Kesempatan meliputi struktur pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan, seperti memberikan kesempatan berkembang dalam perusahaan dan kenaikan jenjang karir.

Referensi:

- Boon, C., Hartog, D. N. Den, & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537.
- Brandao, C., Silva, R., & Santos, J. V. dos. (2019). Online Recruitment in Portugal: Theories and Candidate Profiles. *Journal of Business Research*, 94, 273–279.
- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 11(1), 73–85.
- Claus, L. (2019). HR disruption-Time already to reinvent talent management. *BBQ Business Research Quarterly*, 22, 207–215.
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, L. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15).
- Kapur, R. (2021). Strategic Resourcing as Key aspect of Strategic Human Resource Management. *International Journal of Information, Business, and Management*, 13(4), 47–56.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja

- Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *JURNAL BECOSS*, 2(1), 159-168.
- Patiar, A., & Wang, Y. (2020). Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 29-39.
- Purnamawati, D. L., & Khoirudin, R. (2019). Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Manufaktur di Jawa Tengah 2011-2015. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 41-52.
- Ridwan, Muh., Hartutiningsih, & Hatuwe, M. (2014). Pembinaan Industri Kecil dan Menengah pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kota Bontang. *Jurnal Administrative Reform*, 2(2), 187-199.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52239/jar.v2i2.510>
- Sanjaya Agustono, & Praptiningsih, M. (2014). Strategic Human Resource Planning pada UD. Berkat Bersama Mandiri. *AGORA*, 2(2), 1-7.
- Sepahvand, R., & Khodashahri, R. B. (2021). Strategic Human Resource Management Practices and Employee Retention: A Study of the Moderating Role of Job Engagement. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 14(2), 437-468.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Teniwut, M. (2022). *Teknik Pengumpulan Data dan Metode Penelitian*. Media Indonesia.
- Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T., Jabbour, C. J. C., Sehnem, S., & Mani, V. (2019). Pathways Towards Sustainability in Manufacturing Organizations: Empirical Evidence on The role of Green Human Resource Management. *Business Strategy and The Environment*, 29(1), 212-228.