

Green Human Resource Management Dan Kinerja Inovasi Pelaku UMKM Kabupaten Gowa: Peran Mediasi OCBE

Iwan Perwira^{1*}, Hernita², Ahmad Ridha³, Zamrud Ichsan Rafi⁴, Aldio Mukhlas Rizky⁵

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak Green Human Resource Management (Green HRM) terhadap kinerja inovasi UMKM di Kabupaten Gowa dengan mempertimbangkan peran mediasi Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE). Kesadaran akan keberlanjutan lingkungan mendorong UMKM untuk mengintegrasikan praktik manajemen ramah lingkungan. Green HRM dianggap sebagai pendekatan strategis yang dapat membentuk perilaku pro-lingkungan karyawan serta mendorong inovasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 145 responden UMKM di Kabupaten Gowa dan menganalisis data menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa Green HRM berpengaruh positif signifikan terhadap OCBE dan kinerja inovasi. OCBE berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara Green HRM dan kinerja inovasi UMKM. Penerapan praktik Green HRM yang efektif dapat meningkatkan perilaku sukarela karyawan yang peduli lingkungan dan kemampuan inovasi organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi literatur Green HRM dalam konteks UMKM serta menjadi referensi untuk praktik bisnis berkelanjutan.

Kata Kunci: Green HRM; OCBE; Kinerja Inovasi; UMKM; SmartPLS.

Abstract

This study aims to analyse the impact of Green Human Resource Management (Green HRM) on the innovation performance of SMEs in Gowa Regency, considering the mediating role of Organisational Citizenship Behaviour for the Environment (OCBE). The growing awareness of environmental sustainability encourages SMEs to adopt eco-friendly management practices. Green HRM is viewed as a strategic approach that can shape employees' pro-environmental behaviours and foster innovation. Employing a quantitative methodology, the research surveyed 145 SME respondents in Gowa Regency and analysed the data using Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) via SmartPLS. The findings indicate that Green HRM has a significant positive effect on OCBE and innovation performance. OCBE acts as a mediating variable that enhances the relationship between Green HRM and the innovation performance of SMEs. Effective implementation of Green HRM practices can promote voluntary environmental concern among employees and bolster organisational innovation capabilities. This research contributes to the literature on Green HRM within the context of SMEs and serves as a reference for sustainable business practices.

Keywords: Green HRM; OCBE; Innovation Performance; SMEs; SmartPLS.

Email Address : iwanpzb74@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, isu keberlanjutan lingkungan telah menjadi fokus utama bagi berbagai organisasi di seluruh dunia. Perubahan iklim, kerusakan lingkungan, dan tekanan yang meningkat dari berbagai pemangku kepentingan telah mendorong organisasi untuk memasukkan praktik ramah lingkungan dalam strategi bisnis mereka. Pembangunan berkelanjutan kini tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah dan perusahaan besar, tetapi juga melibatkan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sebagai bagian integral dari sistem ekonomi global. Dalam konteks ini, Green Human Resource Management (Green HRM) muncul sebagai pendekatan strategis yang mendorong organisasi untuk mengintegrasikan praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan keberlanjutan lingkungan (Ren et al., 2020), (Jabbour et al., 2020).

Green HRM mengacu pada penggabungan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan lingkungan dalam setiap aktivitas organisasi. Praktik-praktik ini mencakup proses rekrutmen yang mempertimbangkan nilai-nilai lingkungan, pelatihan kesadaran lingkungan untuk karyawan, serta sistem evaluasi kinerja yang memasukkan indikator keberlanjutan dalam penilaian kerja (Yusoff et al., 2019), (Dumont et al., 2020). Dengan menerapkan praktik-praktik ini, organisasi dapat menciptakan perilaku karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan dan membangun budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan (Saeed et al., 2022).

Selain berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan, penerapan Green HRM juga diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi, termasuk dalam aspek inovasi. Inovasi menjadi faktor kunci dalam mempertahankan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik manajemen yang berorientasi lingkungan dapat mendorong terciptanya inovasi yang lebih berkelanjutan, baik dalam bentuk produk maupun proses (Singh et al., 2020), (Song et al., 2020). Oleh karena itu, integrasi praktik Green HRM dalam organisasi tidak hanya berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan tetapi juga mendorong peningkatan kinerja inovasi organisasi (Zhang et al., 2021).

Hubungan antara Green HRM dan kinerja inovasi juga dapat dipahami dari perspektif pengelolaan sumber daya organisasi yang menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai aset strategis. Sumber daya manusia yang memiliki kesadaran lingkungan dan didukung oleh praktik manajemen yang tepat berpotensi menjadi pendorong inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan (Khan et al., 2022). Selain itu, praktik Green HRM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi antar karyawan dalam menghasilkan ide-ide inovatif yang ramah lingkungan (Altunel, 2021).

Namun, pengaruh Green HRM terhadap kinerja inovasi tidak selalu bersifat langsung. Hubungan tersebut sering kali dimediasi oleh perilaku individu dalam organisasi, salah satunya adalah Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE). OCBE adalah perilaku sukarela karyawan yang mendukung upaya pelestarian lingkungan di tempat kerja, meskipun perilaku tersebut tidak secara formal tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Pham et al., 2020). Perilaku ini dapat terlihat melalui tindakan sederhana

seperti penghematan energi, pengurangan limbah, dan partisipasi aktif dalam kegiatan lingkungan yang diadakan oleh organisasi.

OCBE memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan lingkungan di dalam organisasi. Ketika karyawan menunjukkan perilaku pro-lingkungan secara sukarela, upaya keberlanjutan organisasi dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, perilaku tersebut juga berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendorong ide-ide kreatif dalam menyelesaikan permasalahan lingkungan yang dihadapi (Al-Ghazali & Afsar, 2021), (Aboramadan, 2022).

Dalam konteks UMKM, penerapan praktik manajemen yang berorientasi pada keberlanjutan semakin penting. UMKM adalah pilar utama perekonomian di banyak negara berkembang karena kontribusinya terhadap penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi. Namun, banyak UMKM yang masih menghadapi tantangan dalam mengadopsi praktik keberlanjutan, seperti keterbatasan sumber daya dan rendahnya kesadaran lingkungan. Kabupaten Gowa di Provinsi Sulawesi Selatan memiliki potensi besar dalam pengembangan UMKM, terutama di sektor kerajinan dan kuliner.

Meskipun demikian, pelaku UMKM di daerah ini masih menghadapi kendala dalam meningkatkan daya saing, khususnya dalam inovasi produk dan proses bisnis. Dalam era ekonomi hijau, kemampuan UMKM untuk mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dan mendorong inovasi menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan usaha. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan praktik Green HRM dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, keberlanjutan bisnis, dan inovasi berkelanjutan (Amjad et al., 2021), (Shahzad et al., 2021).

Namun, penelitian yang secara khusus meneliti hubungan antara Green HRM, OCBE, dan kinerja inovasi dalam konteks UMKM masih terbatas, terutama di tingkat daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green HRM terhadap kinerja inovasi UMKM di Kabupaten Gowa dengan mempertimbangkan peran mediasi OCBE. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan literatur Green HRM serta implikasi praktis bagi pelaku usaha dalam mengintegrasikan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara Green Human Resource Management (Green HRM), Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE), dan kinerja inovasi pada UMKM di Kabupaten Gowa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik, serta memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris (Sarstedt, Hair Jr, et al., 2020). Penelitian ini bersifat explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, mediasi, dan dependen.

Populasi yang diteliti mencakup seluruh pelaku UMKM di Kabupaten Gowa, yang dipilih karena kontribusinya terhadap perekonomian daerah serta potensi inovasi berbasis keberlanjutan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling

dengan kriteria pelaku UMKM yang aktif. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 145 pelaku UMKM.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur yang menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Variabel Green HRM diukur berdasarkan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan lingkungan (Dumont et al., 2020), (Saeed et al., 2022). Variabel OCBE diukur berdasarkan perilaku sukarela karyawan yang mendukung aktivitas lingkungan (Pham et al., 2020). Kinerja inovasi diukur berdasarkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan ide, proses, atau produk baru yang berorientasi pada keberlanjutan (Singh et al., 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS dipilih karena kemampuannya dalam menganalisis model penelitian yang kompleks dan cocok untuk ukuran sampel kecil hingga menengah (Sarstedt, Ringle, et al., 2020). Evaluasi model dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk serta pengujian hubungan antar variabel laten menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 145 responden pelaku UMKM di Kabupaten Gowa yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Responden merupakan pemilik atau pengelola usaha yang terlibat langsung dalam pengambilan keputusan operasional usaha. Berdasarkan hasil pengolahan data, sebagian besar responden bergerak pada sektor usaha kuliner, kerajinan, dan perdagangan. Dari sisi lama usaha, mayoritas responden telah menjalankan usaha selama lebih dari tiga tahun, yang menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup dalam mengelola kegiatan usaha serta memahami dinamika inovasi usaha.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk yang digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Menurut (Sarstedt, Hair Jr, et al., 2020), nilai loading factor yang dapat diterima adalah $> 0,70$, sedangkan nilai AVE minimal 0,50.

Tabel 1. Outer Loading Indikator

Variabel	Indikator	Loading Factor
Green HRM	GHRM1	0.781
	GHRM2	0.812
	GHRM3	0.845
	GHRM4	0.804
	GHRM5	0.798
OCBE	OCBE1	0.823
	OCBE2	0.846
	OCBE3	0.801
	OCBE4	0.833
Kinerja Inovasi	KI1	0.821
	KI2	0.856
	KI3	0.803
	KI4	0.844

Sumber: data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator memiliki nilai **loading factor di atas 0,70**, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria **validitas konvergen**.

Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk diuji menggunakan **Composite Reliability** dan **Cronbach's Alpha**.

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
Green HRM	0.873	0.907	0.662
OCBE	0.845	0.896	0.683
Kinerja Inovasi	0.857	0.902	0.697

Sumber: data primer diolah 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai **Composite Reliability di atas 0,70** serta nilai **AVE di atas 0,50**. Dengan demikian, konstruk penelitian dinyatakan **reliabel dan valid**.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk melihat **kekuatan hubungan antar variabel laten** dalam model penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Nilai R Square

Variabel Endogen	R^2
OCBE	0.521
Kinerja Inovasi	0.587

Sumber: data primer diolah 2026

Nilai R^2 OCBE sebesar **0,521** menunjukkan bahwa Green HRM mampu menjelaskan **52,1% variasi perilaku OCBE**. Sementara itu, nilai R^2 kinerja inovasi sebesar **0,587** menunjukkan bahwa Green HRM dan OCBE mampu menjelaskan **58,7% variasi kinerja inovasi UMKM**. Menurut Hair et al. (2017), nilai tersebut termasuk dalam kategori **moderate (sedang)**.

Hasil Bootstrapping dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur **bootstrapping** pada SmartPLS dengan melihat nilai **t-statistic** dan **p-value**.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Path Coefficient	T Statistic	P Value	Keputusan
H1	Green HRM → OCBE	0.722	10.845	0.000	Diterima
H2	Green HRM → Kinerja Inovasi	0.351	3.982	0.000	Diterima
H3	OCBE → Kinerja Inovasi	0.462	5.217	0.000	Diterima
H4	Green HRM → OCBE → Kinerja Inovasi	0.334	4.105	0.000	Mediasi Signifikan

Sumber: data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, seluruh hubungan antar variabel menunjukkan **nilai t-statistic > 1,96** dan **p-value < 0,05**, sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Green HRM terhadap OCBE

Penelitian ini menemukan bahwa Green Human Resource Management (Green HRM) memberikan pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) di kalangan pelaku UMKM di Kabupaten Gowa. Praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan terbukti mendorong karyawan untuk berperilaku sukarela dalam mendukung pelestarian lingkungan di tempat kerja. Penerapan praktik Green HRM, seperti pelatihan kesadaran lingkungan, rekrutmen

yang mempertimbangkan nilai ekologis, dan evaluasi kinerja yang mencakup aspek keberlanjutan, dapat meningkatkan pemahaman dan kepedulian karyawan terhadap isu lingkungan. Ketika organisasi menerapkan praktik ini secara konsisten, karyawan cenderung menunjukkan perilaku pro-lingkungan, meskipun tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya Green HRM dalam membentuk perilaku pro-lingkungan. (Dumont et al., 2020) menunjukkan bahwa praktik ini meningkatkan perilaku lingkungan karyawan melalui pembentukan nilai positif tentang lingkungan, sementara (Saeed et al., 2022) mengungkapkan bahwa kebijakan berorientasi keberlanjutan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas lingkungan organisasi.

Pengaruh Green HRM terhadap Kinerja Inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management (Green HRM) memiliki dampak positif terhadap kinerja inovasi UMKM di Kabupaten Gowa. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan penting dalam mendorong inovasi. Penerapan Green HRM, seperti pelatihan lingkungan, rekrutmen yang mempertimbangkan kesadaran ekologis, dan sistem penghargaan untuk perilaku ramah lingkungan, dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru yang berkelanjutan. Ketika organisasi mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia, karyawan lebih terbuka terhadap gagasan inovatif yang meningkatkan kinerja organisasi dan aspek keberlanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa praktik Green HRM dapat meningkatkan kinerja inovasi. (Singh et al., 2020) menyatakan bahwa manajemen yang berorientasi lingkungan mendorong inovasi berkelanjutan melalui peningkatan keterlibatan karyawan. Selain itu, (Zhang et al., 2021) menemukan bahwa penerapan Green HRM berperan penting dalam meningkatkan inovasi hijau dengan membentuk budaya kerja yang mendukung kreativitas. Oleh karena itu, penerapan Green HRM di UMKM merupakan strategi kunci untuk meningkatkan kinerja inovasi dan mendukung praktik bisnis yang lebih berkelanjutan.

Pengaruh OCBE terhadap Kinerja Inovasi

Penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) memiliki dampak positif terhadap kinerja inovasi UMKM di Kabupaten Gowa. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku sukarela karyawan dalam mendukung pelestarian lingkungan dapat menjadi pendorong utama inovasi dalam organisasi. Ketika karyawan aktif berperilaku pro-lingkungan, seperti mengurangi penggunaan sumber daya dan mengelola limbah dengan efisien, mereka menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan terbuka terhadap ide baru. Hal ini berpotensi meningkatkan inovasi yang tidak hanya memperbaiki kinerja organisasi, tetapi juga mendukung praktik bisnis yang berkelanjutan. Penelitian sebelumnya, seperti oleh (Pham et al., 2020), menunjukkan bahwa perilaku lingkungan karyawan meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas yang mendukung keberlanjutan, memperkuat proses inovasi. (Al-Ghazali & Afsar, 2021) juga menekankan bahwa perilaku pro-lingkungan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kreatif dan mendorong pengembangan ide berorientasi keberlanjutan. Dengan demikian, OCBE

berperan penting dalam meningkatkan kinerja inovasi, terutama pada UMKM yang mengintegrasikan praktik keberlanjutan.

Peran Mediasi OCBE

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Green Human Resource Management (Green HRM) dan kinerja inovasi pada UMKM di Kabupaten Gowa. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik Green HRM tidak hanya berdampak langsung pada kinerja inovasi, tetapi juga secara tidak langsung melalui pembentukan perilaku pro-lingkungan karyawan. Ketika organisasi menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan, karyawan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung pelestarian lingkungan. Perilaku ini berkontribusi menciptakan lingkungan kerja kolaboratif dan memunculkan ide-ide inovatif yang mendukung keberlanjutan organisasi. Peran mediasi OCBE menegaskan bahwa keberhasilan implementasi Green HRM tidak hanya tergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada kemampuan kebijakan tersebut membentuk perilaku positif karyawan terhadap lingkungan. Dengan perilaku pro-lingkungan yang kuat, organisasi lebih mudah mengembangkan inovasi yang efisien dan berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perilaku lingkungan karyawan adalah mekanisme penting yang menghubungkan praktik Green HRM dan kinerja berkelanjutan (Aboramadan, 2022). Selain itu, (Khan et al., 2022) menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berorientasi lingkungan dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui perilaku pro lingkungan karyawan. Dengan demikian, OCBE memiliki peran strategis dalam memperkuat hubungan antara Green HRM dan kinerja inovasi pada UMKM.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak Green Human Resource Management (Green HRM) terhadap kinerja inovasi UMKM di Kabupaten Gowa, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE). Melalui analisis data menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dan perangkat lunak SmartPLS pada 145 responden pelaku UMKM, ditemukan bahwa Green HRM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan dapat mendorong perilaku sukarela karyawan dalam mendukung pelestarian lingkungan di tempat kerja. Selain itu, Green HRM juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja inovasi UMKM, yang terlihat dari kemampuan organisasi dalam menghasilkan ide, produk, dan proses baru yang lebih efisien dan berkelanjutan. OCBE juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi dan berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara Green HRM dan kinerja inovasi. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan Green HRM merupakan strategi krusial dalam mendorong perilaku pro-lingkungan dan meningkatkan kapasitas inovasi UMKM.

Referensi:

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green human resource management on employee green behaviors in higher education institutions. *Management Decision*, 60(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MD-05-2020-0600>
- Al-Ghazali, B., & Afsar, B. (2021). Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 536–546. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.2060>
- Altunel, M. C. (2021). Green human resource management and organizational performance: The mediating role of environmental commitment. *Business Strategy and the Environment*, 30(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/bse.2726>
- Amjad, F., Abbas, W., Rehman, M. A., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: The mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28191–28206. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-6>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2020). Effects of green human resource management practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 59(3), 239–258. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21987>
- Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., Sarkis, J., & Filho, M. G. (2020). Unlocking the circular economy through new business models based on large-scale data: An integrative framework and research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 144, 546–552. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.09.010>
- Khan, H., Khan, Z., & Khan, I. (2022). The impact of green human resource management on environmental performance: The mediating role of green innovation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.2197>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Phan, Q. P. T. (2020). Greening the hospitality industry: How green human resource management practices influence organizational citizenship behavior toward the environment. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1670434>
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 37(2), 509–541. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10490-019-09688-5>
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2022). Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 319–330. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.2203>
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Nitzl, C., Ringle, C. M., & Howard, M. C. (2020). Beyond a tandem analysis of SEM and PROCESS: use of PLS-SEM for mediation analyses! *International Journal of Market Research*, 62(3), 288–299.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A., & Rehman, S. U. (2021). Linking green human resource management practices to environmental performance in SMEs. *Sustainability*, 13(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13084562>
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762.

- Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2020). Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 951-967. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0313>
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2019). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotels. *Journal of Cleaner Production*, 229. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.259>
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2021). How green human resource management influences green innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 169. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120799>