



## Pengaruh Green Human Resource Practices, Green Innovation, Dan Organization Identification Terhadap Sustainable Performance Karyawan Pada Perusahaan Logistik Di Jakarta Barat

Zakiah Indah Safitri<sup>1</sup>, Vika Catalya Safitri<sup>2</sup>, Netania Emilisa<sup>3</sup>

1,2,3 Universitas Trisakti Jakarta

---

### Abstract

Received: 10 Agustus 2024  
Revised: 16 Agustus 2024  
Accepted: 28 Agustus 2024

*This study aims to examine and analyze the variables green human resource practices, green innovation, and organization identification, that have a positive effect on sustainable performance among logistics company at the West Jakarta. The sample used in this study amounted to 225 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data were analyzed using the Structure Equation Model (SEM) method. The results of this study are: (1) Green Human Resources Practices has a positive effect to Sustainable Performance, (2) Green Innovation has a positive effect to Sustainable Performance, (3) Organizational Identification has a positive effect to Sustainable Performance.*

**Keywords:** *Green Human Resource Practices, Green Innovation, Organizational Identification, Sustainable Performance*

(\*) Corresponding Author:

[Zakiaindahsafitri022002001039@std.trisakti.ac.id](mailto:Zakiaindahsafitri022002001039@std.trisakti.ac.id)  
[Netania@trisakti.ac.id](mailto:Netania@trisakti.ac.id)

**How to Cite:** safitri, zakiah, Safitri, V., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Green Human Resource Practices, Green Innovation, Dan Organization Identification Terhadap Sustainable Performance Karyawan Pada Perusahaan Logistik Di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 751-760. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13834756>

---

## INTRODUCTION

Di dalam Undang Undang No. 32 Tahun 2009, pemerintah secara tegas mengatur Perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sebagai upaya sistematis dan terpadu yang dilakukan untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah terjadinya pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup yang meliputi perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan, dan penegakan hukum. Hal ini juga di dukung oleh PP No. 46 Tahun 2017 yang mengatur tentang seperangkat kebijakan ekonomi untuk mendorong pemerintah pusat, pemerintah daerah, atau setiap orang ke arah pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Salah satu faktor terpenting dalam suatu entitas perusahaan adalah sumber daya manusia, hal ini juga merupakan kunci yang sangat mempengaruhi keberlangsungan hidup serta kunci kesuksesan bisnis perusahaan. Unsur tersebut sangat mempengaruhi performa suatu perusahaan, jika unsur tersebut berkualitas buruk maka akan buruk juga dampak yang diberikan pada perusahaan, begitupun sebaliknya. Entitas bisnis telah berada di bawah tekanan selama beberapa dekade untuk menerapkan strategi sumber daya manusia ramah lingkungan (GHR). Praktik/kegiatan inisiatif ramah lingkungan mempunyai peran penting dalam melindungi masyarakat dan gaya hidup manusia dari dampak buruk (Indriastuti & Chariri, 2021).

Praktik GHR kini menjadi suatu keharusan dan komponen penting dalam kapasitas perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wang et al., 2022). Menurut (Malik et al., 2020), meningkatkan perilaku organisasi ramah lingkungan pekerja merupakan komponen penting dalam mengadopsi strategi bisnis untuk menjadikan bisnis lebih ramah lingkungan. Hasilnya, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan praktik GHR merangsang dan memunculkan perilaku baik karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Awwad Al-Shammari et al., 2022). Meskipun dicirikan sebagai “kumpulan prosedur yang diadopsi untuk memenuhi tujuan perusahaan,” praktik SDM yang unggul menghasilkan aktivitas tanggung jawab sosial perusahaan (Vuong & Hieu, 2023). Hal ini dalam mempelajari dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan ramah lingkungan, dan pemrogram serta aktivitas GHR di dalam perusahaan membantu individu dalam menunjukkankinerja dan perilaku yang sangat baik.

Akibatnya, praktik GHR meningkatkan hasil organisasi karyawan melalui proses sosial dan psikologis (misalnya, pengayaan keterampilan dan mengenali kemungkinan perilaku baik) (Sun & Sun, 2021). Meskipun banyak penelitian akademis mengenai pengaruh praktik GHR terhadap perilaku positif organisasi karyawan (Bazrkar & Moshiripour, 2021), literatur praktik SDM sosial menunjukkan bahwa praktik GHR mungkin tidak berdampak langsung pada kognisi dan sikap karyawan. Namun, ada beberapa keadaan yang mempengaruhi interaksinya (M. A. S. Khan et al., 2022).

Indonesia sebagai salah satu negara kepulauan terbesar di dunia tentunya harus memiliki kemampuan dalam mendukung terpenuhinya kebutuhan logistik di seluruh penjuru Indonesia, hal ini mampu didukung oleh sistem logistik atau dalam hal ini disebut sistem rantai pasok (*supply chain*) yang baik dan efisien. Sistem logistik yang baik ini hanya akan terwujud apabila terdapat unsur sumber daya manusia yang juga baik. Sumber daya manusia ini diharapkan juga mampu mendukung perkembangan jasa layanan logistik yang baik ke seluruh wilayah di Indonesia, dalam hal ini sumber daya manusia dalam dunia logistik juga diharapkan mampu memiliki rasa kepemilikan (*organizational identification*) yang sangat baik sehingga kualitas layanan yang diberikan mampu dilakukan secara optimal dan berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan logistik yang ada di Jakarta Barat untuk mengukur sejauh mana penerapan *Green Human Resource Practice*, *Green Inovation*, dan *Organization Identification*, terhadap *Sustainable Performance* pada perusahaan tempat para pekerja logistik melakukan aktifitasnya, berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Green Resource Management Practices*, *Green Inovation* dan *Organization Identification* terhadap *Sustainable Performance* perusahaan logistik di Jakarta Barat”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena (Anshori dan Iswati,

2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif antara *challenge green human resources practices*, *green innovation* dan *organizational identification* terhadap *sustainable performance*.

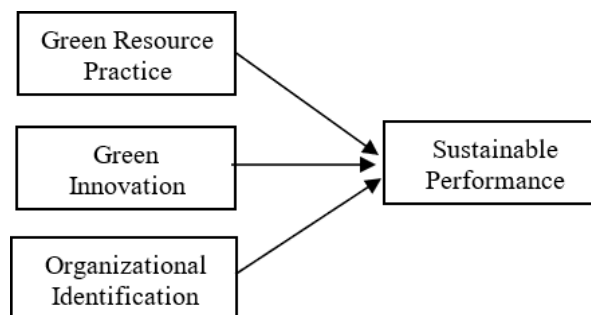
### Variable Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:28), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *green human resources practices*, *green innovation* dan *organizational identification* serta *sustainable performance*.

### Sample

Sampel ini diambil dari para tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan logistik di Jakarta Barat. Penelitian ini mempunyai 45 item pertanyaan, Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 225 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 450 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 225 sampel.

## RERANGKA KONSEPTUAL



## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### *Green Human Resource Practice*

*Green Resource Practice* didefinisikan sebagai gabungan/penyelarasan antara praktik manajemen sumber daya manusia yang konvensional (seperti pelatihan dan penilaian kinerja) dengan aturan dan kebijakan berbasis lingkungan (Dunn et al., 2022).

### *Green Innovation*

Inovasi ramah lingkungan (GI) berkaitan dengan produk, proses, dan layanan yang melindungi lingkungan. Ini adalah proses yang terus-menerus dilakukan dan diterapkan oleh perusahaan kegiatan hijau seperti mengurangi limbah, mencegah polusi dan

memperbaiki lingkungan kualitas, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja lingkungan dan ekonomi (Sun & Sun, 2021).

### *Organizational Identification*

Identifikasi organisasi dan kinerja berkelanjutan. Identifikasi organisasi karyawan pada gilirannya menciptakan perilaku organisasi karyawan ramah lingkungan yang mendukung identitas diri karyawan terhadap tempat kerja (Ribeiro et al., 2022a).

### ***Sustainable Performance***

(Hameed dkk. 2022). Berpendapat bahwa identifikasi organisasi menciptakan perilaku organisasi karyawan yang positif, yang meningkatkan identitas karyawan organisasi dan harga diri yang menunjukkan bahwa menunjukkan kinerjanya melalui sikap dan perilaku positif. Argumen ini telah menerima dukungan empiris yang kuat selama beberapa dekade terakhir. Oleh karena itu, berdasarkan literatur masa lalu, kami berpendapat bahwa identifikasi organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan organisasi (Abasi, 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hipotesis 1**

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif *Green Resource Practice* terhadap *Sustainable Performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

**H01:** *Green Resource Practice* tidak berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*

**Ha1:** *Green Resource Practice* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*

**Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Estimate</b>	<b>P-value</b>	<b>Keputusan</b>
<i>Green_Resource_Practice</i> □ <i>Sustainable_Performance</i>	<b>6.430</b>	<b>0.000</b>	Ha1 didukung

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *Green Resource Practice* terhadap *Sustainable Performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 6.430 dengan *p-value*  $0.000 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Resource Practice* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Green Resource Practice* yang tinggi dapat meningkatkan *Sustainable Performance* pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

### **Hipotesis 2**

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif *Green Innovation* terhadap *Sustainable Performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

**H02:** *Green Innovation* tidak berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*

**Ha2:** *Green Innovation* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*

**Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Estimate</b>	<b>P-value</b>	<b>Keputusan</b>
------------------	-----------------	----------------	------------------

<i>Green Innovation</i>	<b>0.235</b>	<b>0.004</b>	Ha2 didukung
<input type="checkbox"/> <i>Sustainable Performance</i>			

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *Green Innovation* terhadap *Sustainable Performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.235 dengan *p-value*  $0.004 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha2

didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Innovation* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Green Innovation* dapat meningkatkan *Sustainable Performance* pada karyawan.

### Hipotesis 3

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif *Organizational Identification* terhadap *Sustainable Performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Organizational Identification* tidak berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*

Ha3: *Organizational Identification* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*

**Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	<i>Estimate</i>	<i>P-value</i>	Keputusan
<input type="checkbox"/> <i>Organizational Identification</i> terhadap <i>Sustainable Performance</i>	<b>0.764</b>	<b>0.003</b>	Ha3 didukung

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh negatif *Organizational Identification* terhadap *Sustainable Performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0,764 dengan *p-value*  $0.03 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha3 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Sustainable Performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Green Resource Practice* dapat meningkatkan *Sustainable Performance* pada karyawan.

## PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dari masing-masing hasil penelitian sebagai berikut: **H1: *Green Resource Practice* memiliki pengaruh positif terhadap *Sustainable Performance***

Pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *green resource practice* terhadap *sustainable performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Arya dan Geeta (2023) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa *green resource practice* berpengaruh positif terhadap *sustainable performance*, yang artinya semakin tinggi *green resource practice* maka dapat meningkatkan juga adanya *sustainable performance*. Di mana jika karyawan telah mempraktekkan adanya penyelarasan manajemen sumber daya manusia yang konvensional dengan aturan dan kebijakan berbasis lingkungan maka mereka telah menganggap bahwa perusahaannya telah mempraktekkan kinerja atau performa hijau atau ramah lingkungan yang berkelanjutan.

### **H2: Green Innovation memiliki pengaruh positif terhadap Sustainable Performance**

Pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *green innovation* terhadap *sustainable performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arya dan Geeta (2023) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa *green innovation* berpengaruh positif terhadap *sustainable performance*, yang artinya semakin tinggi *green innovation* maka dapat meningkatkan juga adanya *sustainable performance*. Di mana jika karyawan telah memiliki dan membuat inovasi ramah lingkungan yang berkaitan dengan produk, proses, dan layanan yang melindungi lingkungan maka mereka telah menganggap bahwa perusahaannya telah mempraktekkan kinerja atau performa hijau atau ramah lingkungan yang berkelanjutan.

Responden merasa bahwa mereka menggunakan bahan yang lebih sedikit atau tidak beracun atau berpolusi, merancang kemasan ramah lingkungan, memulihkan produk dan daur ulang, melakukan pelabelan ramah lingkungan, konsumsi listrik, gas, dan air serta bensin yang lebih rendah, penggunaan teknologi yang terbarukan, desain ulang proses produksi dan operasi, dan mendesain ulang serta meningkatkan produk atau layanan untuk memenuhi kriteria lingkungan baru seperti arahan WEEE/RoHs/REACH/EuP. Selain itu, mereka menganggap bahwa perusahaannya memenuhi kebutuhan dasar keluarga responden, meningkatkan pengakuan dan pemberdayaan responden di masyarakat, memberikan kebebasan dan kendali atas gaya hidup, prihatin dengan penggunaan pekerja anak, kinerja ekonomi dari perusahaan dapat diterima dalam hal pertumbuhan penjualan, stabilitas pendapatan, laba atas investasi, dan profitabilitas, memberikan kesempatan kerja kepada semua orang, menggunakan utilitas dengan cara yang ramah lingkungan, menghasilkan sedikit limbah dan emisi, prihatin dengan pengelolaan limbah, menggunakan ruang kecil dalam mendirikan bisnis, dan memperhatikan faktor-faktor higienis. Dalam artian, jika perusahaan melakukan pelabelan ramah lingkungan maka karyawan menganggap bahwa perusahaannya memperhatikan faktor-faktor yang higienis.

### **H3: Organizational Identification memiliki pengaruh positif terhadap Sustainable Performance**

Pengujian hipotesis terakhir dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *organizational identification* terhadap *sustainable performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khan *et al.*, (2023) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa *organizational identification* berpengaruh positif terhadap *sustainable performance*, yang artinya

semakin tinggi *organizational identification* maka dapat meningkatkan juga adanya *sustainable performance*. Di mana jika karyawan telah menciptakan dan teridentifikasi perilaku organisasi dari karyawan yang ramah lingkungan sehingga mendukung identitas diri karyawan di tempat kerja maka mereka telah menganggap bahwa perusahaannya telah mempraktekkan kinerja atau performa hijau atau ramah lingkungan yang berkelanjutan.

Responden merasa bahwa jika ada penghinaan perusahaan maka akan menjadi penghinaan pribadi, sangat tertarik dengan apa yang orang lain pikirkan tentang perusahaan, keberhasilan perusahaan adalah keberhasilannya, ketika ada yang memuji perusahaan maka rasanya seperti pujian pribadi, dan jika ada yang mengkritik perusahaan maka karyawan akan merasa malu. Selain itu, mereka menganggap bahwa perusahaannya memenuhi kebutuhan dasar keluarga responden, meningkatkan pengakuan dan pemberdayaan responden di masyarakat, memberikan kebebasan dan kendali atas gaya hidup, prihatin dengan penggunaan pekerja anak, kinerja ekonomi dari perusahaan dapat diterima dalam hal pertumbuhan penjualan, stabilitas pendapatan, laba atas investasi, dan profitabilitas, memberikan kesempatan kerja kepada semua orang, menggunakan utilitas dengan cara yang ramah lingkungan, menghasilkan sedikit limbah dan emisi, prihatin dengan pengelolaan limbah, menggunakan ruang kecil dalam mendirikan bisnis, dan memperhatikan faktor-faktor higienis. Dalam artian, jika karyawan menganggap bahwa keberhasilan perusahaannya adalah keberhasilan dari dirinya maka karyawan akan menggunakan ruang kecil dalam mendirikan dan mengelola bisnis perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dari tujuan penelitian yang ada dan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Green Resource Management Practice*, *Green Innovation*, dan *Organization Identification* terhadap *Sustainable Performance* pada perusahaan logistik di Jakarta Barat, memiliki simpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif *Green Resource Management Practice*, *Green Innovation*, dan *Organization Identification* terhadap *Sustainable Performance* pada perusahaan logistik di Jakarta Barat
2. Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh signifikan antara *Green Resource Management Practice* terhadap *Sustainable Performance*
3. Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh signifikan antara *Green Innovation* terhadap *Sustainable Performance*
4. Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh signifikan signifikan antara *Organization Identification* terhadap *Job Performance*.

## **IMPLIKASI MANAJERIAL**

Penelitian ini diharapkan memiliki hasil yang dapat dipakai sebagai pengetahuan baru serta informasi oleh perusahaan logistik pada khususnya dan diterapkan pada para karyawannya. Implikasi manajerial yang terdapat di penelitian ini yaitu:

- 1 Untuk terus mempertahankan *Green Resource Management Practice* pada lingkungan perusahaan maka dapat tetap membuat lingkungan kerja yang sehat dengan memperhatikan nilai-nilai yang berkelanjutan terutama pada aspek lingkungan.

- 2 Untuk tetap mempertahankan *Green Innovation* pada perusahaan, dapat sering menanyakan masukan perihal inovasi yang akan perusahaan lakukan kepada para karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan ide-ide terkait aspek berkelanjutan perusahaan tersebut.
- 3 Agar tetap mempertahankan *Organizational Identification* maka perusahaan dapat melakukan pendekatan secara kekeluargaan untuk karyawannya, misalnya diadakan penghargaan dan promosi yang menarik bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja.
- 4 Agar tetap mempertahankan *Sustainable Performance* maka, perusahaan dapat terus melatih kemampuan sumber daya karyawannya dengan memberikan training yang terkait *soft skills* dan *hard skills* agar karyawannya dapat lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya.

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Penelitian ini hanya melibatkan 3 variabel yaitu *Green Resource Management Practice*, *Green Innovation* dan *Organization Identification* sedangkan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi *Sustainable Performance*.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan logistik di Jakarta Barat, sehingga hasil yang didapat tidak mewakili perusahaan logistik di daerah lainnya.

#### **SARAN**

1. Diharapkan peneliti selanjutnya meneliti dengan variabel yang lain selain variabel yang saya teliti saat ini salah satunya variabel *Job Satisfaction*, *Green Managerial*, ataupun *Leadership* agar dapat mengetahui bagaimana hasil yang dihasilkan apakah terdapat pengaruh positif atau negatif di variabel lainnya tersebut.
2. Diharapkan bahwa penelitian ini akan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup tidak hanya perusahaan logistik. Dengan melakukan hal ini, diharapkan hasil penelitian dapat diterapkan secara lebih umum pada populasi yang lebih luas, serta memperluas pemahaman tentang hubungan antara variabel yang sedang diteliti.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Aboobaker, N., & K.A, Z. (2023). Nurturing the soul at work: unveiling the impact of spiritual leadership, interpersonal justice and voice behavior on employee intention to stay. *International Journal of Ethics and Systems*.  
<https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2023-0013>

Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782–1798. <https://doi.org/10.1002/bse.3219>

Ali, H., Chen, T., & Hao, Y. (2021). Sustainable manufacturing practices, competitive capabilities, and sustainable performance: moderating role of environmental regulations. *Sustainability (Switzerland)*, 13(18).

<https://doi.org/10.3390/su131810051>

Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green Human Resource Management and Sustainable Performance With the Mediating Role of Green Innovation: A Perspective of New Technological Era. *Frontiers in Environmental Science*, 10. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.901235>

Bazrkar, A., & Moshiripour, A. (2021). Corporate practices of green human resources management. *Foresight and STI Governance*, 15(1). <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.97.105>

Bougie R, & Sekaran U. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)

Dunn, R. J. H., Azorin-Molina, C., Menne, M. J., Zeng, Z., Casey, N. W., & Shen, C. (2022). Reduction in reversal of global stilling arising from correction to encoding of calm periods. *Environmental Research Communications*, 4(6). <https://doi.org/10.1088/2515-7620/ac770a>

Fachada, J., Rebelo, T., Lourenço, P., Dimas, I., & Martins, H. (2022). Green Human Resource Management: A Bibliometric Analysis. In *Administrative Sciences* (Vol. 12, Issue 3). MDPI. <https://doi.org/10.3390/admsci12030095>

Freire, C., Gonçalves, J., & Carvalho, M. R. (2022). Corporate Social Responsibility: The Impact of Employees' Perceptions on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Identification. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030120>

Guinot, J., Barghouti, Z., & Chiva, R. (2022). Understanding Green Innovation: A Conceptual Framework. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 14, Issue 10). <https://doi.org/10.3390/su14105787>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019).

*MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION.*

[www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)

Indriastuti, M., & Chariri, A. (2021). The role of green investment and corporate social responsibility investment on sustainable performance.

*Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1960120>

Khan, M. A. S., Du, J., Malik, H. A., Anuar, M. M., Pradana, M., & Yaacob,

M. R. Bin. (2022). Green innovation practices and consumer resistance to green innovation products: Moderating role of environmental knowledge and pro-environmental behavior. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100280>

Khan, M. R., ur Rehman Khan, H., & Ghouri, A. M. (2022). Corporate Social Responsibility, Sustainability Governance and Sustainable Performance: A Preliminary Insight. *Asian Academy of Management Journal*, 27(1). <https://doi.org/10.21315/aamj2022.27.1.1>

- Kovilage, M. P. (2021). Influence of lean–green practices on organizational sustainable performance. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 28(2). <https://doi.org/10.1108/JABES-11-2019-0115>
- Lian, G., Xu, A., & Zhu, Y. (2022). Substantive green innovation or symbolic green innovation? The impact of ER on enterprise green innovation based on the dual moderating effects. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100203>
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083228>
- Novitasari, M., & Agustia, D. (2021). Green supply chain management and firm performance: the mediating effect of green innovation. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(2). <https://doi.org/10.3926/jiem.3384>
- Rana, G., & Arya, V. (2023). Green human resource management and environmental performance: mediating role of green innovation – a study from an emerging country. *Foresight*. <https://doi.org/10.1108/FS-04-2021-0094>
- Ribeiro, N., Gomes, D. R., Ortega, E., Gomes, G. P., & Semedo, A. S. (2022a). The Impact of Green HRM on Employees' Eco-Friendly Behavior: The Mediator Role of Organizational Identification. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052897>
- Ribeiro, N., Gomes, D. R., Ortega, E., Gomes, G. P., & Semedo, A. S. (2022b). The Impact of Green HRM on Employees' Eco-Friendly Behavior: The Mediator Role of Organizational Identification. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052897>
- Silva, I., Dias, Á., & F. Pereira, L. (2023). Determinants of employee intention to stay: a generational multigroup analysis. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2023-3796>
- Sun, Y., & Sun, H. (2021). Green innovation strategy and ambidextrous green innovation: The mediating effects of green supply chain integration. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/su13094876>
- Vale, J., Miranda, R., Azevedo, G., & Tavares, M. C. (2022). The Impact of Sustainable Intellectual Capital on Sustainable Performance: A Case Study. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084382>
- Vuong, B. N., & Hieu, V. T. (2023). The effect of empowering leadership on job performance among frontline employees: does power distance orientation matter? *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(3), 394–412. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2021-0333>
- Wang, N., Zhang, J., Zhang, X., & Wang, W. (2022). How to Improve Green Innovation Performance: A Conditional Process Analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052938>
- Zhou, M., Cao, J., & Lin, B. (2021). CEO organizational identification and firm cash holdings. *China Journal of Accounting Research*, 14(2), 183–205. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2021.03.001>