

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku Hijau Individu dengan *Knowledge Management* sebagai Variabel Mediasi pada Perusahaan Manufaktur di Batam

The Effect of Green Human Resource Management on Individual Green Behavior with Knowledge Management as a Mediating Variable in Manufacturing Companies in Batam

Evi Silvana Muchsinati^{*}, Helen Salwa, Adineka Fatyandri

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

**e-mail korespondensi: evi.@uib.ac.id*

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel :</i> Diterima: 08 Februari 2025 Disetujui: 28 Maret 2025 Dipublikasikan: September 2025 <i>Nomor DOI :</i> 10.33059/jseb.v16i3.10912 <i>Cara Mensitasi :</i> Muchsinati, E. S., Salwa, H., & Fatyandri, A. (2025). Pengaruh <i>green human resource management</i> terhadap perilaku hijau individu dengan <i>knowledge management</i> sebagai variabel mediasi pada perusahaan manufaktur di Batam. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 16(3), 611-624. DOI: 10.33059/jseb.v16i3.10912.	<i>Green human resource management (GHRM)</i> merupakan strategi untuk memastikan karyawan tetap mendukung keberlanjutan lingkungan. Penelitian ini mengkaji pengaruh GHRM terhadap perilaku hijau individu dengan <i>knowledge management</i> sebagai mediator. Populasi penelitian meliputi para karyawan PT. Sat Nusa Persada Batam dan PT. Jovan Technologies sebanyak 200 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasilnya menunjukkan <i>knowledge management</i> secara efektif memediasi hubungan antara GHRM dan perilaku hijau individu. Perusahaan disarankan untuk memperkuat praktik <i>knowledge management</i>, seperti pelatihan dan budaya berbagi pengetahuan, guna mendorong perilaku hijau. Langkah ini dinilai tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan tetapi juga berdampak positif bagi masyarakat dan lingkungan. Kata Kunci: <i>Green Human Resource Management, Knowledge Management, Perilaku Hijau Individual.</i>

Article Info	Abstract
<i>Article History :</i> Received: 08 February 2025 Accepted: 28 March 2025 Published: September 2025 <i>DOI Number :</i> 10.33059/jseb.v16i3.10912 <i>How to Cite :</i> Muchsinati, E. S., Salwa, H., & Fatyandri, A. (2025). Pengaruh <i>green human resource management</i> terhadap perilaku hijau individu dengan <i>knowledge management</i> sebagai variabel mediasi pada perusahaan manufaktur di Batam. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 16(3), 611-624. DOI: 10.33059/jseb.v16i3.10912.	<i>Green human resource management (GHRM)</i> is a strategy to ensure employees continue to support environmental sustainability. This study examines the influence of GHRM on individual green behavior, with knowledge management as a mediator. The study population included 200 employees of PT. Sat Nusa Persada Batam and PT. Jovan Technologies. Data collection was conducted through questionnaires, and data analysis used SEM-PLS. The results indicate that knowledge management effectively mediates the relationship between GHRM and individual green behavior. Companies are advised to strengthen knowledge management practices, such as training and a culture of knowledge sharing, to encourage green behavior. This step is considered not only to improve the company's environmental performance but also to have a positive impact on society and the environment. Keywords: <i>Green Human Resource Management, Knowledge Management, Individual Green Behaviour.</i>

PENDAHULUAN

Saat ini banyak sektor memprioritaskan kepentingan menjaga kelestarian lingkungan. Untuk memastikan bahwa karyawan tetap berkomitmen, *green human resource management* (GHRM) harus diterapkan dalam menjalankan aktivitas yang mendukung pelestarian lingkungan (Krisnawati & Amalia, 2023). GHRM tidak hanya mendorong keterlibatan masyarakat dalam kegiatan yang bermanfaat bagi lingkungan, tetapi juga berperan dalam menarik minat pencari kerja yang peduli terhadap praktik pengelolaan lingkungan. Inisiatif ini dapat memengaruhi perilaku pencarian kerja mereka, yang semakin mengutamakan aspek keberlanjutan. Sebagai sebuah disiplin baru dalam manajemen, GHRM terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan tetap menjaga keseimbangan ekologis (Gazi *et al.*, 2022).

GHRM merupakan bagian dari tanggung jawab manajemen sumber daya manusia yang menekankan penggunaan sumber daya yang konsisten dan pengurangan dampak negatif dari aktivitas bisnis terhadap sumber daya alam (Nabi *et al.*, 2022). Praktik ini menunjukkan bisnis memperhatikan pemangku kepentingan termasuk juga lingkungan mereka. Dengan mempertimbangkan pemangku kepentingan sekunder seperti lingkungan, calon karyawan cenderung yakin bahwa perusahaan akan memperlakukan mereka dengan baik (Ansari *et al.*, 2021). Praktik GHRM juga meningkatkan citra perusahaan sebagai anggota masyarakat yang bertanggungjawab karena menunjukkan bagaimana organisasi melihat lingkungan dan nilai-nilainya. Ababneh (2021) menyatakan bahwa perilaku hijau individu (*individual green behavior*) mencakup sikap karyawan yang peduli terhadap pengendalian dampak lingkungan, memperhatikan efisiensi energi, menerapkan prinsip ramah lingkungan dalam pencetakan, dan mendukung upaya daur ulang kembali.

Dengan menggunakan GHRM, perusahaan berharap karyawan menjadi lebih terlibat dalam mengidentifikasi ancaman lingkungan yang mungkin, terlibat dalam desain inisiatif yang ramah lingkungan, dan mampu menangani masalah lingkungan yang relevan di tempat kerja mereka. Berdasarkan semua ini, orang dapat menjadi lebih berkelanjutan jika mereka lebih menyadari pentingnya menjaga lingkungan, tahu cara mengurangi jejak ekologis, dan mengikuti norma sosial yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Selain itu, kebijakan organisasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan juga dapat membantu berperan penting dalam mendorong orang untuk bertindak lebih berkelanjutan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana GHRM mempengaruhi tindakan hijau individu. Sebagai kebaruan penelitian ini ditambahkan *knowledge management* sebagai variabel mediator. Dasar penambahan ini adalah mengkonfirmasi pendapat Sapta *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan dapat berfungsi sebagai mediator pengaruh terhadap kinerja berkelanjutan. Individu yang bertindak ramah lingkungan sangat terkait dengan kinerja keberlanjutan. Selain itu, penelitian ini menghubungkan tiga variabel (yaitu: GHRM, *knowledge management*, dan perilaku hijau individu) karena teridentifikasi masih terdapatnya kesenjangan penelitian yang signifikan akibat belum ada studi yang secara khusus mengeksplorasi peran *knowledge management* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara GHRM dan perilaku hijau individu (Riyanto *et al.*, 2024; Dewi & Sudhiksa, 2022), terutama di sektor manufaktur di Batam. Penelitian ini karenanya mengusulkan perspektif baru bahwa *knowledge management* berperan sebagai jembatan yang memfasilitasi transformasi praktik GHRM menjadi perilaku hijau individu yang nyata. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan dalam literatur, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi GHRM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

TELAAH LITERATUR

Penerapan *green human resource management* (GHRM) dianggap secara positif berkaitan dengan efisiensi praktik *knowledge management* dalam organisasi (Muchsinati & Ardiansyah, 2023; Sentoso & Muchsinati, 2024). GHRM berfokus pada manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan bertanggungjawab terhadap lingkungan, yang diharapkan dapat memperkuat infrastruktur organisasi untuk mengelola, mengintegrasikan, dan menggunakan pengetahuan secara optimal (Darvazeh *et al.*, 2023; Khan *et al.*, 2022). Dengan kata lain, semakin baik GHRM diterapkan di suatu organisasi, maka semakin besar kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan pengetahuan guna mendukung inovasi dan keberlanjutan (Li *et al.*, 2024; Song *et al.*, 2023). Implementasi GHRM yang efektif dapat mendorong penciptaan dan berbagi *green knowledge* di antara karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan efisiensi KM dalam konteks keberlanjutan lingkungan (Montalvo-Falcón *et al.*, 2023; Mustafa *et al.*, 2023). Selain itu, GHRM memfasilitasi pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan yang diperlukan untuk mengelola pengetahuan lingkungan dengan lebih baik (Gupta & Jangra, 2024; Wu *et al.*, 2024).

H1: GHRM berpengaruh signifikan terhadap *knowledge management*.

Implementasi GHRM dianggap secara positif terkait dengan meningkatnya perilaku hijau individu di dalam organisasi (Sentoso & Putra, 2021). GHRM menekankan pembangunan budaya dan praktik yang ramah lingkungan di tempat kerja, yang diharapkan dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk lebih aktif dalam mendukung inisiatif-inisiatif yang berkelanjutan (Ahmad *et al.*, 2023; Levstek *et al.*, 2024). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat implementasi GHRM dalam sebuah organisasi, maka semakin besar kemungkinan anggota organisasi akan menunjukkan perilaku yang mendukung praktik hijau secara pribadi (Chen *et al.*, 2024; Younas *et al.*, 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik GHRM seperti pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, dan sistem penghargaan hijau, dapat secara signifikan mempengaruhi perilaku pro-lingkungan karyawan (Alshahrani & Iqbal, 2024; Kissi *et al.*, 2024). Selain itu, GHRM bisa membantu menciptakan norma sosial dan budaya organisasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan, sehingga mendorong karyawan untuk mengadopsi praktik hijau dalam kehidupan sehari-hari mereka (Segbenya *et al.*, 2024; Zhang *et al.*, 2021).

H2: GHRM berpengaruh signifikan terhadap perilaku hijau individu.

Pengetahuan yang dikelola dengan baik dan terintegrasi dalam sebuah organisasi secara positif dinilai terkait dengan adopsi perilaku hijau individu di dalamnya (Purwianti, 2019). Dengan fokus pada efisiensi dalam pengelolaan, penggunaan, dan berbagi pengetahuan, *knowledge management* dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi individu dalam praktik-praktik yang mendukung keberlanjutan lingkungan (Charlet & Cui, 2023; Dhombres & Charlet, 2021). Dengan kata lain, semakin efektif implementasi *knowledge management* di organisasi, semakin besar kemungkinan anggota organisasi akan menunjukkan perilaku yang mendukung praktik hijau secara pribadi (Ahmad *et al.*, 2024; Vainauskienė & Vaitkienė, 2021). Sistem *knowledge management* yang efektif dapat memfasilitasi penyebaran informasi tentang praktik ramah lingkungan, meningkatkan pemahaman karyawan tentang dampak lingkungan dari tindakan mereka, dan mendorong pengambilan keputusan yang lebih berkelanjutan (Mon, 2019; Saputra *et al.*, 2023; See, 2023). Selain itu, *knowledge management* dapat mendukung pembelajaran organisasi tentang praktik terbaik dalam keberlanjutan, yang kemudian mempengaruhi perilaku individu (Montalvo-Falcón *et al.*, 2023; Zhou *et al.*, 2023).

H3: *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap perilaku hijau individu.

Knowledge management berperan sebagai penghubung antara penerapan GHRM dan adopsi perilaku hijau individu memiliki peran penting dalam menghubungkan praktek-praktek GHRM yang bertujuan untuk mendukung sumber daya manusia yang ramah lingkungan dengan perilaku individu yang mendukung praktik hijau (Ali *et al.*, 2023; Sharma *et al.*, 2022). Dengan meningkatkan manajemen, penggunaan, dan berbagi informasi yang berkaitan dengan keberlanjutan lingkungan (Yuwono *et al.*, 2023), *knowledge management* dapat meningkatkan efek positif dari *green human resource management* terhadap perilaku hijau individu dalam organisasi (El-Jardali *et al.*, 2023; Luke *et al.*, 2023). *Knowledge management* dapat membantu menerjemahkan kebijakan dan praktik GHRM menjadi pengetahuan yang dapat ditindaklanjuti oleh karyawan, sehingga memfasilitasi adopsi perilaku hijau individu (Sethi *et al.*, 2022; Wang *et al.*, 2022). Selain itu, *knowledge management* dapat mendukung proses pembelajaran dan inovasi dalam konteks keberlanjutan, yang dapat memperkuat hubungan antara GHRM dan perilaku pro-lingkungan karyawan (Kosnik *et al.*, 2022; Rikhotso *et al.*, 2023). Dengan demikian, *knowledge management* berfungsi sebagai katalis yang memperkuat dampak GHRM terhadap perilaku hijau individu dalam organisasi (Fatyandri *et al.*, 2023; Septiana *et al.*, 2022).

H4: *Knowledge management* memediasi antara GHRM dan perilaku hijau individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini menggunakan populasi berupa karyawan yang bekerja di sektor manufaktur di PT. Sat Nusa Persada serta PT. Jovan Technologies yang berada di kota Batam. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dikarenakan responden yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Mamik, 2023; Yusuf, 2021; Sugiyono, 2021). Kriteria responden yang dimaksud yaitu karyawan yang telah bekerja minimal selama satu tahun di perusahaan. Pemilihan karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun dilakukan karena mereka dianggap lebih berpengalaman dan lebih memahami dinamika organisasi serta kebijakan yang terkait dengan praktik-praktik GHRM yang diterapkan di perusahaan. Penelitian ini melibatkan para pekerja dari PT. Jovan Technologies dan PT. Sat Nusa Persada Batam, dengan total responden sebanyak 200 orang.

Penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan secara *online* menggunakan *Google Form* kepada 200 responden. Kuesioner berisi 18 pertanyaan dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Skala ini digunakan karena terbukti efektif untuk menilai pendapat responden, memungkinkan peneliti mendapatkan informasi rinci tentang tingkat kesetujuan terhadap setiap pernyataan (Ratnawati & Sulistyorini, 2020). Variabel GHRM diukur melalui enam pertanyaan yang didasarkan pada riset Tandon *et al.* (2023), variabel perilaku hijau individu diukur melalui sembilan pertanyaan yang diadaptasi juga dari riset milik Tandon *et al.* (2023), serta *knowledge management* diukur menggunakan tiga pertanyaan yang diadaptasi dari riset milik Fawehinmi *et al.* (2020).

Penelitian ini menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS), dan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.0 untuk memproses data (Hair *et al.*, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Sarstedt *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa SmartPLS merupakan *software* yang paling banyak digunakan dalam analisis SEM-PLS karena kemudahan penggunaannya dan kemampuannya dalam menangani model kompleks. Pada program ini, analisis yang digunakan yaitu *outer model* yang digunakan untuk menjalankan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah diperoleh dalam penelitian.

HASIL ANALISIS

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis demografi responden, yang menunjukkan beberapa temuan penting. Hasil analisis yang pertama menunjukkan 52 persen dari total responden adalah laki-laki dan 48 persen adalah perempuan; menunjukkan distribusi yang cukup seimbang dari aspek jenis kelamin. Hasil analisis kedua menyatakan kelompok usia terbesar dari responden adalah mereka yang berusia 17 hingga 27 tahun yaitu sebanyak 38 persen dari semua responden. Hasil ketiga memperoleh mayoritas responden telah menempuh pendidikan menengah hingga level tinggi, dimana proporsi responden yang menempuh tingkat pendidikan SMA/SMK/ sederajat sebanyak 41 persen serta yang telah memperoleh sarjana sebanyak 37 persen. Hal ini dapat berdampak pada seberapa banyak orang yang memahami dan menerapkan konsep perilaku hijau di tempat kerja. Hasil analisis keempat menyatakan mayoritas responden merupakan karyawan dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 32,5 persen, diikuti oleh mereka dengan lama kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 28,5 persen.

Hasil distribusi ini menampilkan karyawan yang berbeda dari yang lebih muda hingga yang lebih berpengalaman, yang dapat memberikan pandangan beragam tentang praktik GHRM dan perilaku hijau. Keanekaragaman latar belakang atau profil demografi responden penelitian ini, yaitu para karyawan di industri manufaktur Batam dengan berbasis kelompok usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja, memungkinkan proses analisis yang lebih komprehensif terhadap dampak GHRM pada perilaku hijau individu.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap berikutnya adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas atas model pengukuran. Uji validitas dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu *convergent validate* dan *discriminant validate*. *Convergent validate* terdiri dari nilai-nilai penambahan luar yang harus lebih besar dari 0,5, Untuk penelitian eksploratori, nilai *outer loading* harus diatas 0,50; sementara untuk penelitian konfirmatori maka ambang batas yang lebih tinggi seperti 0,70 harus digunakan untuk menetapkan validitas konvergen (Hair *et al.*, 2022). Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa sebagian besar indikator memiliki validitas yang baik. Nilai *loading factor* untuk mayoritas indikator memiliki nilai lebih dari 0,70, menunjukkan validitas konvergen yang kuat. Beberapa indikator diperoleh memiliki nilai *loading* antara 0,60 dan 0,70, tetapi masih dalam *range* yang dapat diterima untuk penelitian eksploratori. Hasil uji reliabilitas konstruk menunjukkan masing-masing variabel laten sangat berbeda dari yang lainnya, dimana uji validitas diskriminan menunjukkan semua variabel memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70, yaitu bernilai antara 0,822 dan 0,859.

Hair *et al.* (2022) menjelaskan bahwa validitas diskriminan merupakan pengujian yang memastikan setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel GHRM (0,799) dan perilaku hijau individual (0,758) berada di atas ambang batas 0,70, sementara *knowledge management* (0,675) memiliki nilai sedikit di bawah ambang batas namun masih dapat diterima. Untuk kriteria nilai AVE (*average variance extracted*) adalah jika nilai AVE lebih dari 0,50 maka dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen secara baik, sedangkan nilai AVE kurang dari 0,50 maka dianggap memiliki validitas konvergen yang kurang memadai. Nilai *average variance extracted* (AVE) untuk GHRM sebesar 0,514 maupun untuk *knowledge management* sebesar 0,607 dinyatakan memenuhi kriteria lebih dari 0,50, sementara untuk variabel perilaku hijau individual sebesar 0,342 dinyatakan berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan.

Tabel 1. Profil Demografi Responden

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	104
	Perempuan	96
Usia	17 - 27 Tahun	76
	28 - 37 Tahun	57
	38 - 47 Tahun	51
	Di atas 47 Tahun	16
	SMA/SMK/Sederajat	82
Pendidikan	D3	17
	S1	74
	S2	10
	1 - 2 Tahun	57
Lama Bekerja	2 - 3 Tahun	37
	3 - 5 Tahun	41
	Di atas 5 Tahun	65

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Tabel 2. Outer loading, AVE, Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	AVE	Cronbach's Alpha	<i>Composite Reliability</i>
<i>Green Human Resource Management</i>	GHRM1	0,901	0,514	0,799	0,859
	GHRM2	0,543			
	GHRM3	0,769			
	GHRM4	0,493			
	GHRM5	0,687			
	GHRM6	0,819			
Perilaku Hijau Individu	IGB1	0,72	0,342	0,758	0,823
	IGB2	0,539			
	IGB3	0,592			
	IGB4	0,525			
	IGB5	0,534			
	IGB6	0,562			
	IGB7	0,554			
	IGB8	0,617			
<i>Knowledge Management</i>	IGB9	0,599			
	KM1	0,756	0,607	0,675	0,822

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis menunjukkan nilai *R-Square* dan *Adjusted R-Square* untuk dua variabel utama dalam penelitian ini. Untuk variabel perilaku hijau individu, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,721 yang berarti 72,1 persen variasi dalam perilaku ramah lingkungan individu dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian. Setelah angka *Adjusted*

R-Square sebesar 0,718 atau 71,8 persen menunjukkan adanya kemampuan prediksi model yang kuat, berbasis pendapat Wang *et al.* (2022) serta Cahyati (2023) bahwa nilai *R-Square* di atas 0,70 menunjukkan kemampuan prediksi model yang kuat dalam penelitian perilaku.

Sementara itu, nilai *R-Square* untuk *knowledge management* sebesar 0,514 mengindikasikan bahwa 51,4 persen dari variasi dalam manajemen pengetahuan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktornya dalam model. Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,511 atau 51,1 persen untuk variabel ini menunjukkan nilai yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel. Menurut Zhang & Li (2023), nilai *R-Square* di atas 0,50 sudah dapat dianggap memadai untuk penelitian dalam konteks *knowledge management*, mengingat kompleksitas konstruk yang diteliti.

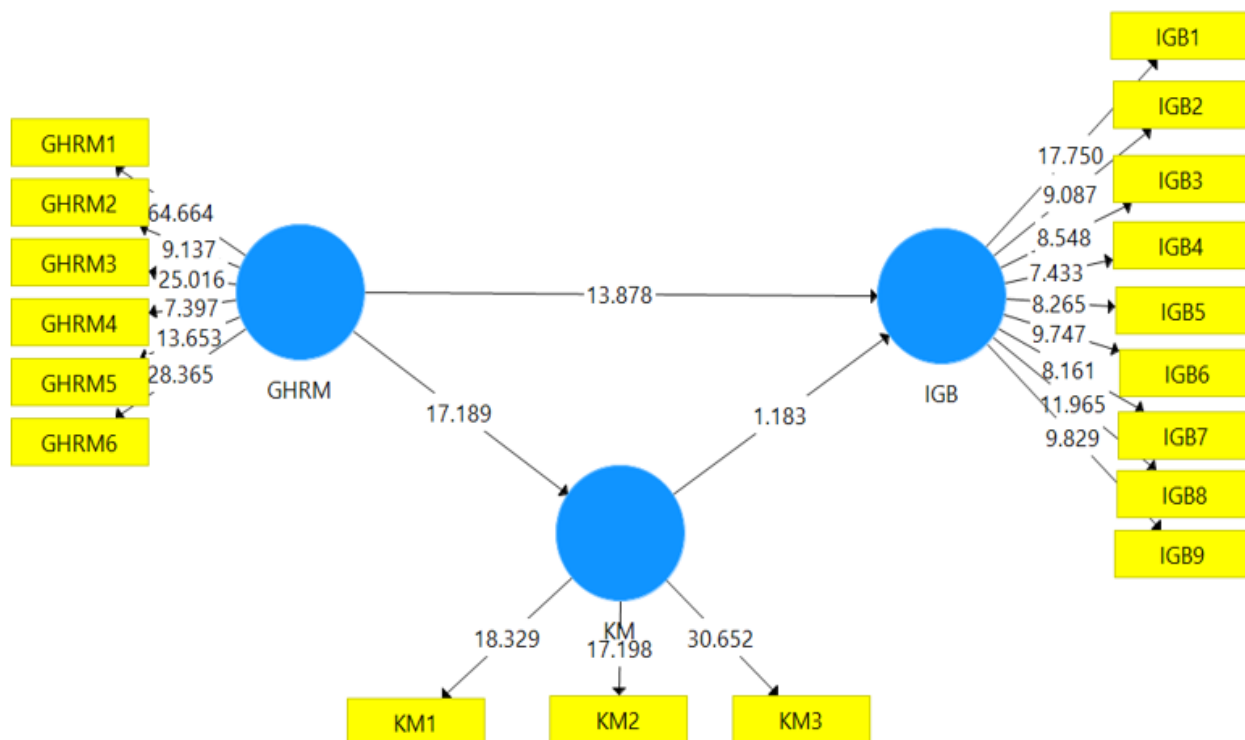
Structural Model Testing

Gambar 1 menampilkan hasil analisis Partial Least Square (PLS) dengan metode *bootstrapping* yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam model penelitian. Model ini menunjukkan nilai-nilai koefisien jalur (*path coefficients*) beserta tingkat signifikansinya yang dihasilkan melalui proses *resampling bootstrapping*. Visualisasi ini membantu memahami kekuatan dan arah hubungan antar konstruk yang diteliti, di mana setiap garis penghubung antar variabel dilengkapi dengan nilai koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel tersebut (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 3. Hasil *R-Square* dan *Adjusted R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Perilaku Hijau Individu	0,721	0,718
<i>Knowledge Management</i>	0,514	0,511

Sumber: Data primer (diolah), 2024.



Gambar 1. Hasil *Bootstrapping PLS*

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>p-Values</i>	Hasil
GHRM -> Perilaku Hijau Individu	0,787	0,794	0,057	13,878	0,000	Accepted
GHRM -> <i>Knowledge Management</i>	0,717	0,719	0,042	17,189	0,000	Accepted
<i>Knowledge Management</i> -> Perilaku Hijau Individu	0,084	0,08	0,071	1,183	0,237	Unaccepted

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Berdasarkan model SEM-PLS yang ditampilkan (Gambar 1), dikombinasikan dengan hasil-hasil analisis tentang nilai *original sample* serta angka *p-value* yang dirangkum dalam Tabel 4, maka hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian dikonfirmasi sebagai berikut.

Pertama, hubungan antara GHRM dan IGB memiliki koefisien jalur sebesar 13,878, yang menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dari GHRM terhadap perilaku hijau individu. Nilai *original sample* sebesar 0,787 serta *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,01$) menunjukkan GHRM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku hijau individu. Hasil ini sejalan dengan pernyataan Roscoe *et al.* (2023) yang menegaskan bahwa praktik GHRM berkontribusi besar dalam membentuk perilaku ramah lingkungan karyawan.

Kedua, hubungan antara GHRM dan KM menunjukkan koefisien jalur sebesar 17,189, yang menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dari GHRM terhadap *knowledge management*. Nilai *original sample* sebesar 0,717 serta *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,01$) menunjukkan GHRM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge management*. Temuan ini mendukung studi dari Zhang *et al.* (2021) yang mengungkapkan bahwa implementasi GHRM berperan penting dalam mendorong efektivitas manajemen pengetahuan dalam organisasi.

Ketiga, hubungan antara KM dan IGB memiliki koefisien jalur yang sangat rendah, yaitu 1,183, yang menunjukkan pengaruh yang lemah. Nilai *original sample* sebesar 0,084 serta *p-value* sebesar 0,237 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku hijau individu. Hasil ini kontras dengan penelitian terdahulu seperti temuan empiris milik Ahmad *et al.* (2022) yang menyarankan perlunya investigasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor mediasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *knowledge management* dan perilaku ramah lingkungan karyawan ini.

Terakhir, hipotesis mediasi GHRM $\rightarrow$ KM $\rightarrow$ IGB berpeluang tidak terbukti karena efek mediasi yang lemah, yang ditunjukkan oleh koefisien jalur yang rendah pada hubungan KM $\rightarrow$ IGB. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa GHRM secara langsung mempengaruhi *knowledge management*, namun *knowledge management* tidak secara signifikan memediasi hubungan antara GHRM dan perilaku hijau individu. Nilai *t-statistik* yang tinggi pada hubungan GHRM dengan kedua variabel lainnya (yaitu: 13,878 dan 17,189) mengindikasikan tingkat keyakinan yang tinggi dalam hasil pengujian, sebagaimana dijelaskan dalam studi meta-analisis milik Li *et al.* (2024) tentang efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan.

Pembahasan

Pengaruh GHRM terhadap Perilaku Hijau Individu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif terhadap perilaku hijau individu. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu, seperti yang diungkapkan oleh Iftikar *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa praktik GHRM mampu secara signifikan meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan. Implementasi GHRM mencakup berbagai kegiatan, seperti pelatihan keberlanjutan, kebijakan perekrutan berbasis lingkungan, dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku ramah lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa GHRM berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan milik Iswanto & Irmawati (2024) yang menyoroti bahwa GHRM mendorong pembentukan budaya organisasi yang memfasilitasi perilaku hijau individu. Hasil riset Liu & Yu (2023) juga menyatakan pendekatan GHRM yang terintegrasi, seperti pelatihan tentang praktik ramah lingkungan dan komunikasi yang efektif terkait keberlanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku hijau.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan praktik GHRM tidak hanya memberikan pengaruh positif tetapi juga signifikan dalam membentuk perilaku individu yang lebih peduli terhadap lingkungan. Bagaimanapun, beberapa penelitian juga mencatat adanya keterbatasan dalam penerapan GHRM. Studi oleh Zhang *et al.* (2023) sebagai contohnya, mengidentifikasi bahwa meskipun GHRM dapat mendorong perilaku hijau, efektivitasnya sangat bergantung pada komitmen manajerial dan keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan GHRM yang tidak konsisten dapat membatasi dampak positif terhadap perilaku hijau individu. Karenanya penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kebijakan GHRM diterapkan secara holistik dan didukung semua level organisasi.

GHRM berpengaruh terhadap Knowledge Management

Hasil penelitian ini berikutnya menunjukkan bahwa GHRM memiliki pengaruh positif terhadap *knowledge management*. Temuan ini mendukung hasil penelitian milik Liu & Yu (2023) yang menyatakan bahwa GHRM mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan pengetahuan melalui penciptaan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Dengan adanya pelatihan yang berhubungan dengan keberlanjutan, organisasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berbagi dan mengelola pengetahuan yang relevan. Penelitian terdahulu oleh Isrososiawan *et al.* (2021) mengidentifikasi bahwa praktik GHRM, seperti pengembangan kompetensi keberlanjutan, mendorong pembelajaran organisasi dan kolaborasi antar karyawan. Hal ini memperkuat argumen bahwa GHRM memainkan peran penting dalam mendukung *knowledge management* yang efektif. Selain itu, studi oleh Purnama & Puspitowati (2024) menyebutkan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan GHRM secara strategis lebih cenderung memiliki mekanisme berbagi pengetahuan yang efisien, terutama terkait isu keberlanjutan lingkungan.

Temuan dalam penelitian ini, bagaimanapun, bertentangan dengan hasil empiris milik Zhang *et al.* (2024) yang menemukan pengaruh GHRM terhadap *knowledge management* sering dimediasi oleh faktor-faktor lain, seperti teknologi informasi dan budaya organisasi. Penelitian ini menekankan bahwa meskipun GHRM memiliki potensi untuk meningkatkan *knowledge management*, faktor-faktor pendukung lainnya tetap diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang komprehensif dalam penerapan GHRM, yang melibatkan berbagai aspek, termasuk teknologi dan budaya, untuk meningkatkan efektivitas *knowledge management*.

Knowledge Management berpengaruh terhadap Perilaku Hijau Individu

Penelitian ini menemukan hasil bahwa pengaruh *knowledge management* terhadap perilaku hijau individu bersifat tidak signifikan. Hasil ini berbeda dengan temuan empiris milik Purnama & Puspitowati (2024) yang menyatakan *knowledge management* berkontribusi langsung terhadap perilaku hijau individu dengan menyediakan pengetahuan yang relevan untuk mendukung keputusan pro-lingkungan. Menurut mereka, pengelolaan pengetahuan yang baik memungkinkan individu untuk memahami dampak dari tindakan mereka terhadap lingkungan dan mendorong mereka untuk bertindak lebih bertanggung jawab. Namun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zhang *et al.* (2024) bahwa hubungan antara *knowledge management* dan perilaku hijau individu seringkali dimediasi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik dan budaya organisasi. Zhang *et al.* (2024) juga menyatakan bahwa meskipun penting, *knowledge management* tidak cukup untuk mendorong perilaku hijau individu tanpa adanya dukungan dari faktor-faktor lain yang memperkuat keterlibatan karyawan dalam praktik keberlanjutan.

Lebih lanjut, studi milik Iswantoro & Irmawati (2024) menunjukkan hasil bahwa efektivitas *knowledge management* dalam memengaruhi perilaku hijau individu sangat bergantung pada sejauh mana organisasi dapat mengintegrasikan pengetahuan ke dalam kebijakan dan praktik kerja sehari-hari. Jika organisasi gagal menciptakan mekanisme yang memungkinkan karyawan menerapkan pengetahuan tersebut, maka dampaknya terhadap perilaku hijau individu menjadi terbatas. Hasil penelitian ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih holistik untuk mendorong perilaku hijau individu. Sebagai contoh, organisasi bisa mengkombinasikan *knowledge management* dengan strategi lain, seperti pemberian insentif, pelatihan motivasi, dan penguatan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Dengan demikian, dampak *knowledge management* terhadap perilaku hijau individu dapat lebih optimal jika didukung oleh berbagai faktor lain yang mendorong keterlibatan individu dalam praktik hijau.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada perusahaan manufaktur di Kota Batam, perilaku hijau individu dipengaruhi oleh GHRM. GHRM dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan terhadap praktik ramah lingkungan, dan pengetahuan manajemen berfungsi sebagai mediator yang baik antara GHRM dan perilaku hijau individu. Terlepas dari memiliki efek negatif secara langsung, peran mediasi tetap penting. Perusahaan karenanya harus meningkatkan sistem manajemen pengetahuan dan GHRM untuk mendorong perilaku hijau individual pada karyawan dengan memberikan insentif dan pengembangan untuk meningkatkan potensi mengarah pada *sustainable*.

Penelitian ini dinilai masih mengalami beberapa keterbatasan yang bisa menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan manufaktur di Kota Batam, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke sektor lain atau wilayah berbeda. Kedua, data yang digunakan bersifat *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menangkap dinamika hubungan jangka panjang antara GHRM, *knowledge management*, dan perilaku hijau individu. Ketiga, penelitian ini bergantung pada data kuantitatif melalui kuesioner sehingga bisa memiliki keterbatasan dalam menggali pemahaman mendalam tentang konteks organisasi dan perilaku karyawan, sehingga penelitian di masa depan disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal dan melibatkan metode kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif.

Selain itu, eksplorasi pada faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi atau kebijakan eksternal, yang dapat memengaruhi hubungan variabel, perlu dipertimbangkan untuk memperkaya temuan.

REFERENSI

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>.
- Ahmad, H., Yaqub, M., & Lee, S. H. (2024). Environmental-, social-, and governance-related factors for business investment and sustainability: A scientometric review of global trends. *Environment, Development and Sustainability*, 26(2), 2965–2987. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-02921-x>.
- Ahmad, J., Mamun, A. A., Masukujjaman, M., Makhbul, Z. K. M., & Ali, K. A. M. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9), e19134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134>.
- Ali, M., Ullah, S., Ahmad, M. S., Cheok, M. Y., & Alenezi, H. (2023). Assessing the impact of green consumption behavior and green purchase intention among millennials toward sustainable environment. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(9), 23335–23347. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-23811-1>.
- Alshahrani, S. T., & Iqbal, K. (2024). How does green human resource management foster employees' environmental commitment: A sequential mediation analysis. *Heliyon*, 10(12), e33202. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33202>.
- 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>.
- Charlet, J., & Cui, L. (2023). Knowledge representation and management 2022: Findings in Ontology development and applications. *Yearbook of Medical Informatics*, 32(1), 225–229. <https://doi.org/10.1055/s-0043-1768747>.
- Chen, L., Haider, M. J., & He, J. (2024). Should “green information” be interactive? The influence of green information presentation on consumers' green participation behavior for driving sustainable consumption of fashion brands. *Journal of Cleaner Production*, 470(July), 143329. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.143329>.
- Darvazeh, S. S., Mooseloo, F. M., Aieni, S., Vandchali, H. R., & Tirkolaei, E. B. (2023). An integrated methodology for green human resource management in construction industry. *Environmental Science and Pollution Research International*, 30(60), 124619–124637. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-20967-8>.
- Dewi, P. P., & Sudhiksa, I. G. N. P. (2022). Pengaruh green innovation, digital marketing, dan knowledge management terhadap sustainability business pada PT. Hatten Bali. *Open Journal System*, 17(1), 17–30. <https://doi.org/10.33578/mbi.v17i1.91>.
- Dhombres, F., & Charlet, J. (2021). Knowledge representation and management: Interest in new solutions for ontology curation. *Yearbook of Medical Informatics*, 30(1), 185–190. <https://doi.org/10.1055/s-0041-1726508>.
- El-Jardali, F., Bou-Karroum, L., Hilal, N., Hammoud, M., Hemadi, N., Assal, M., Kalach, N., Harb, A., Azzopardi-Muscat, N., Sy, T. R., & Novillo-Ortiz, D. (2023). Knowledge management tools and mechanisms for evidence-informed decision-making in the WHO European region: A scoping review. *Health Research Policy and Systems*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s12961-023-01058-7>.

- Fatyandri, A. N., Siagian, Y. M., Santosa, W., & Setyawan, A. (2023). Does strategic leadership impact competitive advantage, mediated by diversification strategy in the manufacturing industry? *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(05), 4875–4885. <https://doi.org/10.18535/ijsrcm/v11i05.em03>.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Mohamad, Z., Faezah, J. N., & Muhammad, Z. (2020). Assessing the green behaviour of academics: The role of green human resource management and environmental knowledge. *International Journal of Manpower*, 41(7), 879–900. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0347>.
- Gazi, M. A. I., Nahiduzzaman, M., Harymawan, I., Masud, A. A., & 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 (Switzerland)*, 14(10), 1–23. <https://doi.org/10.3390/su14106260>.
- Gupta, A., & Jangra, S. (2024). Green human resource management and work engagement: Linking HRM performance attributions. *Sustainable Futures*, 7(September 2023), 100174. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100174>.
- Iftikar, T., Hussain, S., Malik, M. I., Hyder, S., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory. *Cogent Business and Management*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green human resources management mendukung kinerja lingkungan industri perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>.
- Iswantoro, R., & Irmawati. (2024). Pengaruh green human resource management terhadap kinerja lingkungan yang dimediasi oleh komitmen organisasional (Studi kasus pada PT Bank Boyolali). *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3957–3974. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4178>.
- Khan, K., Shams, M. S., Khan, Q., Akbar, S., & Niazi, M. M. (2022). Relationship among green human resource management, green knowledge sharing, green commitment, and green behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924492>.
- Kissi, E. A., Segbenya, M., & Amoah, J. O. (2024). Environmental sustainability among workers in Ghana: The role of green human resource management. *Heliyon*, 10(13), e33380. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33380>.
- Kosnik, M. B., Hauschild, M. Z., & Fantke, P. (2022). Toward assessing absolute environmental sustainability of chemical pollution. *Environmental Science and Technology*, 56(8), 4776–4787. <https://doi.org/10.1021/acs.est.1c06098>.
- Krisnawati, & Amalia, L. (2023). Pengaruh green human resource management terhadap employee green behaviour dimediasi oleh green organization identity. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 9531–9545. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3989>.
- Levstek, M., Papworth, S., Woods, A., Archer, L., Arshad, I., Dodds, K., Holdstock, J. S., Bennett, J., & Dalton, P. (2024). Immersive storytelling for pro-environmental behaviour change: The green planet augmented reality experience. *Computers in Human Behavior*, 161(July), 108379. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108379>.
- Li, M., Martínez-del-Río, J., Li, P., & Guthrie, J. P. (2024). Exploring the antecedents of green human resource management: A path dependence perspective. *Journal of Business Research*, 181(May), 114743. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114743>.
- Liu, X., & Yu, X. (2023). Green transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: A social information processing

- perspective. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1097655>.
- Luke, M. M., Gravina, N., & Ulrich, R. R. (2023). Ten environmental sustainability initiatives for implementation in human-service organizations. *Behavior Analysis in Practice*, 16(4), 905–912. <https://doi.org/10.1007/s40617-022-00770-0>.
- Mon, M. D. (2019). Effect of organizational structure on company performance in manufacturing industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, III(X), 265-270. <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-3-issue-10/265-270.pdf>.
- Montalvo-Falcón, J. V., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., & Martínez-Falcó, J. (2023). Green human resource management and economic, social and environmental performance: Evidence from the Spanish wine industry. *Heliyon*, 9(10), e20826. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20826>.
- Muchsinati, E. S., & Ardiansyah, R. (2023). The importance of implementing E-HRM to enhance employee productivity in companies. *Asian journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(2), 918–946. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/400>.
- Mustafa, K., Hossain, M. B., Ahmad, F., Ejaz, F., Khan, H. G. A., & Dunay, A. (2023). Green human resource management practices to accomplish green competitive advantage: A moderated mediation model. *Heliyon*, 9(11), e21830. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21830>.
- Nabi, M. N., Masud, A. A., Shuvro, R. A., Milon, M., Farijul, M. I., & 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. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/covid-2019-disruption-on-foreign-direct/docview/2717340866/se-2>.
- Purnama, C., & Puspitowati, I. (2024). Inovasi produk sebagai mediator knowledge management terhadap competitive advantage coffee shop. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 663–671. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31599>.
- Purwianti, L. (2019). Peran mediasi perceived usefulness dalam platform C2C e-commerce. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 12(2), 237–252. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v12i2.3718>.
- Rikhotso, O., Morodi, T. J., & Masekameni, D. M. (2023). Noise risk assessment practices of four South African manufacturing and utilities companies. *South African Journal of Communication Disorders*, 70(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajcd.v70i1.996>.
- Riyanto, F., Mujib, M., & Damar, H. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan melalui green human resource management: Peran mediasi green OCB dan green behavior. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 198–213. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.21454>.
- Sapta, I. K. S., Sudja, I. N., Landra, I. N., & Rustiarini, N. W. (2021). Sustainability performance of organization: Mediating role of knowledge management. *Economies*, 9(3), 1–16. <https://doi.org/10.3390/economies9030097>.
- Saputra, S., Yulfiswandi, & Yuliyanti. (2023). The role of religiosity and the factors that influence purchase intention on halal cosmetics in Batam City. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 3(2), 129–138. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v3i2.761>.
- See, K. C. (2023). Improving environmental sustainability of intensive care units: A mini-review. *World Journal of Critical Care Medicine*, 12(4), 217–225. <https://doi.org/10.5492/wjccm.v12.i4.217>.
- Segbenya, M., Kissi, E. A., & Amoah, J. O. (2024). Green human resource management and environmental sustainability in a developing economy: Examining the mediation and moderation effect of employee personal norms and sex. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(June), 101016. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101016>.

- Sentoso, A., & Muchsinati, E. S. (2024). Determining employee engagement and its influence on employee performance at holding state-owned enterprises insurance and guarantees Riau Islands Region. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 17(1), 39–58. <https://doi.org/10.25105/v17i1.18516>.
- Sentoso, A., & Putra, F. S. (2021). Analysis of the ethical effect of leadership on employee performance and moderated with employee engagement and organizational citizenship behavior. *Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), 447–456. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i4.3632>.
- Septiana, S., Robin, R., & Yulfiswandi, Y. (2022). Female board independency in corporate governance and firm performance students. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 14–25. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3278.2022>.
- Sethi, A., Tangri, T., Puri, D., Singh, A., & Agrawal, K. (2022). Knowledge management and ethical vulnerability in AI. *AI and Ethics*, 5, 219–226. <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00164-6>.
- Sharma, C., Sakhuja, S., & Nijjer, S. (2022). Recent trends of green human resource management: Text mining and network analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(56), 84916–84935. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-21471-9>.
- Song, D., Bai, Y., Wu, H., & Wang, X. (2023). How does the perceived green human resource management impact employee's green innovative behavior? —From the perspective of theory of planned behavior. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1106494>.
- Tandon, A., Dhir, A., Madan, P., Srivastava, S., & Nicolau, J. L. (2023). Green and non-green outcomes of green human resource management (GHRM) in the tourism context. *Tourism Management*, 98(October 2022), 104765. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104765>.
- Vainauskienė, V., & Vaitkienė, R. (2021). Enablers of patient knowledge empowerment for self-management of chronic disease: An integrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–24. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052247>.
- Wang, Y., Liu, W., & Fu, Y. (2022). Financial crisis warning for listed manufacturing companies in China. *Computational Intelligence and Neuroscience*, Hindawi. <https://doi.org/10.1155/2022/1439057>.
- Wu, J., Ahmad, S. F., Jaweria, Ali, Y. A., Al-Razgan, M., Awwad, E. M., & Ayassrah, A. Y. A. B. A. (2024). Investigating the role of green behavior and perceived benefits in shaping green car buying behavior with environmental awareness as a moderator. *Heliyon*, 10(9), e30098. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30098>.
- Younas, N., Hossain, M. B., Syed, A., Ejaz, S., Ejaz, F., Jagirani, T. S., & Dunay, A. (2023). Green shared vision: A bridge between responsible leadership and green behavior under individual green values. *Heliyon*, 9(11), e21511. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21511>.
- Yuwono, W., Danito, D., & Nainggolan, F. (2023). The effect of authentic leadership and transparent organizational communication on employee welfare with mediation variables of employee trust in medium companies. *Revista de Metodos Cuantitativos Para La Economia y La Empresa*, 35(35), 250–267. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.6439>.
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>.
- Zhang, X., Panatik, S. A., & Zhang, N. (2024). Employee green behavior: Bibliometric-content analysis. *Heliyon*, 10(10), e31045. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31045>.
- Zhou, F., Si, D., & Tiwari, S. (2023). Understanding the Green procurement behavior of household appliance manufacturing industry: An empirical study of the enablers. *Journal of Environmental and Public Health*, 1(Januari), 1–17. <https://doi.org/10.1155/2023/9719019>.