

---

## **Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Nias Barat**

**Dion Nisius Yasaro Gulo<sup>1</sup>, Fatolosa Hulu<sup>2</sup>, Palindungan Lahagu<sup>3</sup>, Peringatan Harefa<sup>4</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias<sup>1,2,3,4</sup>

Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22812<sup>1,2,3,4</sup>

Email : diongulo04@gmail.com<sup>1</sup>, fatolosahulu@gmail.com<sup>2</sup>, lindunglahagu25@gmail.com<sup>3</sup>,  
peringatan.har@gmail.com<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat. Terdapat permasalahan yang diamati oleh peneliti yaitu pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih kurang, dilihat dari kegiatan pelatihan jarang dilakukan dan seringkali tidak diadakan sehingga hal ini menghambat upaya pengembangan sumber daya manusia yang memadai. Disamping itu, pegawai masih belum tepat waktu dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan, untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik analisa data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sudah terlaksana dengan baik, namun salah satu kendala yang dihadapi dalam melakukan kegiatan pelatihan terkait keterbatasan anggaran. Kemudian para pegawai sudah menghasilkan kinerja yang baik dengan adanya ketepatan waktu dalam bekerja, untuk mencapai target pekerjaan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*Study This analyze development source Power man And performance employee at the Library and Archives Service Regency West Nias . There is observed problems by researcher that is The training provided to employees is still inadequate, as seen from the fact that training activities are rarely carried out and often not held, so this hampers efforts to develop adequate human resources. Besides that, employees are still not punctual to work. Study This aim , to analyze resource development Power man in increase performance employee at the Library and Archives Service Regency West Nias . In do study This use method study qualitative with use technique data analysis ie data reduction , data presentation and withdrawal conclusion . Results study This show that Human resource development has been carried out well, however one of the obstacles faced in carrying out training activities is related to budget limitations. Then para employee Already produce good performance with exists punctuality in work, to achieve work targets.*

**Keywords:** Development Source Power Human, Performance Employee

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini harus disadari oleh pihak manajemen baik dalam sebuah perusahaan, instansi ataupun lembaga (Flagstad & Johnsen, 2022).

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusianya adalah karyawan yang bekerja. Demikian juga dengan instansi atau lembaga pemerintah yang menjadi sumber daya manusianya adalah para pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya dan berhasilnya suatu lembaga ditentukan oleh pegawai yang bekerja (Waqas et al., 2021). Maka dari itu sumber daya manusia merupakan aset atau modal utama dalam organisasi yang harus dipelihara dan dijaga agar dapat berkualitas dan membawa sebuah organisasi ke arah yang lebih baik lagi. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang unggul dan lebih baik lagi di perlukan pengembangan Sumber Daya Manusia dengan tujuan berupa peningkatan kinerja untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berbeda-beda (Waqas et al., 2021).

Secara umum pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau lembaga untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno dalam (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023) "Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan-persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik".

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan. Menurut Wibowo dalam (Farooq et al., 2022), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Dalam hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang telah dilakukan. Konsep kinerja pada dasarnya dilihat

dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan peningkatan pengetahuan masyarakat melalui akses informasi yang tersedia di perpustakaan. Dalam menjalankan tugasnya pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat melakukan pekerjaan sebagaimana yang dilakukan pustakawan pada umumnya. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa tugas pokok pustakawan adalah mengumpulkan bahan pustaka dari masa lalu hingga sekarang, serta menyimpan dan menyediakannya untuk keperluan pemakai kini dan masa mendatang. Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat saat ini memiliki beberapa tenaga kerja yang bukan berlatar belakang sarjana perpustakaan. Dengan demikian dibutuhkan pengembangan kepada mereka berupa pelatihan agar pekerjaan yang mereka lakukan sewaktu-waktu akan lebih baik.

Salah satu indikasi rendahnya pengembangan sumber daya manusia adalah karena masih kurangnya pelatihan kerja dan kesempatan pelatihan kerja yang diikuti oleh pegawai masih jarang dilakukan, sehingga dalam sebuah organisasi bisa saja hanya sebagian atau hanya beberapa orang pegawai saja yang telah melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut pengamatan sementara peneliti, hal ini terjadi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih kurang, dilihat dari kegiatan pelatihan jarang dilakukan dan sering tidak diadakan sehingga hal ini menghambat upaya pengembangan sumber daya manusia yang memadai. Tentunya peneliti perlu mengadakan analisis tentang pengembangan SDM yang dilakukan. Disamping itu, pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat masih belum tepat waktu dalam bekerja, terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang harusnya jam masuk kerja yaitu pukul 08.00,

namun kenyataannya sebagian pegawai datang pukul 09.00, begitupun pada saat jam istirahat dan jam pulang, masih ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk pulang, masih ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk melaksanakan istirahat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Otomatis hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dan membuat para pegawai terlambat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

## LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. (Flagstad & Johnsen, 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

### 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi berbagai penugasan di masa kini dan masa yang akan datang. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama karirnya (Abdurachman et al., 2023).

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif sangat berguna dalam menjawab pertanyaan penelitian yang lebih kompleks, memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman manusia, dan menggali konteks sosial dan budaya dari suatu fenomena (Aman-Ullah et al., 2022). Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang

berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan perilaku manusia melalui interpretasi data kualitatif, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini lebih bersifat deskriptif dan berusaha untuk memahami konteks, makna, dan kompleksitas dari suatu fenomena (Salahaddin et al., 2022).

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat. Beralamat, di Jl. Soekarno-Hatta, No.12, Blok E-2, Desa Onolimbu, Kecamatan Lahomi, Kabupaten Nias Barat. Dilakukan sejak April sampai September 2023.

### 3. Instrumen Penelitian

Menurut (Halawa et al., 2023) bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan. Menurut (Purwanto et al., 2020) bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan.

### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Tahapnya mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023).

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa kegiatan, antara lain (Nuzulia, 1967):

- a. Observasi
- b. Wawancara terstruktur
- c. Dokumentasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sehingga sejalan dengan salah satu peneliti terdahulu oleh (Malsha et al., 2020) bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK PDN Kabupaten Sanggau.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai masih kurang, dilihat dari kegiatan pelatihan jarang dilakukan dan seringkali tidak diadakan sehingga hal ini menghambat upaya pengembangan sumber daya manusia yang memadai. Menurut Wibowo dalam (Uddin et al., 2020), “pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal”.

Sementara, berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dari tiga orang informan bahwa pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat telah melaksanakan kegiatan pelatihan, baik secara daring maupun luring dengan memanfaatkan waktu dan kesempatan walaupun jarang disebabkan oleh keterbatasan anggaran. Salah satu bentuk kegiatan yang mereka ikuti termasuk pelatihan mengenai pendataan perpustakaan, pemanajementan perpustakaan, serta pelatihan teknis dimana mereka mengundang seseorang yang menjadi narasumber dan narasumber tersebut langsung memberikan tutorial cara mengerjakannya (Cahyadi et al., 2023).

Namun, salah satu penyebab pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat jarang melakukan kegiatan pelatihan disebabkan oleh keterbatasan anggaran. Selain itu, dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang berbasis online, tingkat pemadaman listrik yang membuat jaringan tidak stabil di Nias Barat juga

menjadi kendala dalam hal mengikuti kegiatan tersebut.

Kemudian, Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat juga melakukan kegiatan non diklat dengan belajar mandiri melalui bahan bacaan seperti buku referensi, undang-undang dan peraturan daerah. Selanjutnya, promosi jabatan pegawai dilakukan ketika pegawai telah memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku, seperti kinerja, gelar pendidikan, masa kerja dan angka kredit. Pegawai yang sudah memenuhi syarat tersebut akan mendapatkan rekomendasi promosi jabatan dari pimpinan yang akan di sampaikan melalui Bupati.

Maka sesuai dengan teori menurut Goujali dalam Kadarisman dalam (Abbas et al., 2022) pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia (Liu & Zhang, 2022).

### **Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat**

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Maka, sesuai dengan pendapat menurut (Katz et al., 2022) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti dilapangan bahwa pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat masih belum tepat waktu dalam bekerja, terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang harusnya jam masuk kerja yaitu pukul 08.00, namun kenyataannya sebagian pegawai datang

pukul 09.00, begitupun pada saat jam istirahat dan jam pulang, masih ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk pulang, masih ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk melaksanakan istirahat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Otomatis hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dan membuat para pegawai terlambat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada tiga informan penelitian bahwa jumlah jam kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Waktu yang dibutuhkan pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat dalam bekerja adalah delapan jam sehari yaitu, mulai dari jam delapan pagi sampai jam empat sore. Namun, waktu jam kerja tersebut bisa fleksibel tergantung target kerja dan bobot pekerjaan yang diberikan.

Pernyataan dari tiga informan juga terlihat bahwa pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat belum tepat waktu dalam bekerja dan sering terlambat datang dalam mengikuti kegiatan perkantoran. Hal ini disebabkan oleh adanya sebagian pegawai yang memiliki tempat tinggal jauh dari tempat bekerja dan bahkan ada yang tidak berdomisili di Kabupaten Nias Barat sehingga perjalanan yang ditempuh cukup lama. Namun, walaupun mereka agak terlambat datang dan jika waktu datangnya tidak terlalu molor maka tetap diberi kebijakan oleh pimpinan dan menganggap itu tidak mengurangi pelaksanaan beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

Namun dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengembangan sumber daya manusia karena merupakan faktor terpenting dalam menjalankan organisasi lewat program pelatihan, karna menurut Sutrisno (Cahyadi et al., 2023), “Mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap relevan terhadap pekerjaan”.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat sebagian sudah terlaksana dengan baik dengan berbagai upaya yang dilakukan. Untuk mengetahui pengembangan SDM di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat, dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Pendidikan dan Pelatihan, pemerintahan Dinas Perpustakaan dan Arsip telah melakukan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Namun adanya kendala dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan, yaitu terutama terkait keterbatasan anggaran.
- b) Kegiatan non diklat, Dinas Perpustakaan dan Arsip, sudah melakukan kegiatan non diklat melalui belajar secara mandiri dengan memanfaatkan buku-buku dan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c) Promosi Jabatan, Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias Barat melakukan promosi jabatan ketika sudah memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku.

Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nias barat menghasilkan kinerja yang baik dan adanya ketepatan waktu dalam bekerja, untuk mencapai target pekerjaan pegawai bekerja melebihi batas jam kerja yang aturannya 8 (delapan) jam sehari, disini terlihat bahwa pegawai memiliki sikap antusias dan aktif untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Abbas, Z., Gull Khan, A., Smaliukienė, R., Zámečník, R., Hussain, K., & Mubarik, S. (2022). Green HRM pursuit of social sustainability in the hotels: AMO theoretical perspective. *Quality - Access to Success*, 23(190), 41–50. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.190.05>

Abdurachman, D., Ramdhan, R. M., Karsoma, A., Winarno, A., & Hermana, D. (2023).

- Integrating Leadership in Job Demand Resources (JD-R) for Personal Performance in Military Institution. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su15054004>
- Aman-Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abbas, Y. A. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4), 100261. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poór, J., Perizade, B., & Szabó, K. (2023). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Muhammad, Z., & Mat, N. H. N. (2022). Make it their Decisions, not your Directives: Exploring Required Green Competencies for Employee Ecological Behaviour. *Organizacija*, 55(2), 128–141. <https://doi.org/10.2478/orga-2022-0009>
- Flagstad, I., & Johnsen, S. Å. K. (2022). The psychology of green entrepreneurship: Founder-driven development of green climate in small-scale companies. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2079245>
- Halawa, F., Iswanto, D., Reinelda, B., & Yunarni, T. (2023). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's) Vol 16, No. 3, November 2023, p495-501 Febriyanti Amol, Forman Halawa, Dedy Iswanto, Baiq Reinelda Tri Yunarni. 16(3), 7–10.*
- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1146–1157. <https://doi.org/10.1002/csr.2260>
- Liu, L., & Zhang, C. (2022). Linking environmental management accounting to green organisational behaviour: The mediating role of green human resource management. *PLoS ONE*, 17(12 December), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279568>
- Malsha, K. P. P. H. G. N., Anton Arulrajah, A., & Senthilnathan, S. (2020). Mediating role of employee green behaviour towards sustainability performance of banks. *Journal of Governance and Regulation*, 9(2), 92–102. <https://doi.org/10.22495/jgrv9i2art7>
- Nuzulia, A. (1967). Tinjauan Literatur Tentang Pengembangan Pembelajaran Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013 Alfin. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 01(01), 5–24.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Salahaddin, S. D., Haido, J. H., & Wardeh, G. (2022). The behavior of UHPC containing recycled glass waste in place of cementitious materials: A comprehensive review. *Case Studies in Construction Materials*, 17(August), e01494. <https://doi.org/10.1016/j.cscm.2022.e01494>
- Uddin, M. A., Akter, R., Al-Amin, M., Rahman, M. S., & Ferdausy, S. (2020). How Do Socially Responsible Human Resource Management and Voluntary Green Behavior Influence Organizational Competitiveness? In *Studies in Business and Economics* (Vol. 15, Issue 2, pp. 243–255). <https://doi.org/10.2478/sbe-2020-0038>

Waqas, M., Yahya, F., Ahmed, A., Rasool, Y., & Hongbo, L. (2021). Unlocking Employee's Green Behavior in Fertilizer Industry: The Role of Green HRM Practices and Psychological Ownership. *International Food and Agribusiness Management Review*, 24(5), 827–843. <https://doi.org/10.22434/IFAMR2020.0109>