

PENGARUH GREEN INTELLECTUAL CAPITAL, GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE YANG DIMEDIASI OLEH GREEN INNOVATION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI JAKARTA BARAT

**Sanjuan Erlin Wijaya¹, Netania Emilisa², Siska Juni Ardita³,
Muhammad Rangga Mardhika Ramdhan⁴**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
sanjuanwijaya9@gmail.com¹, netania@trisakti.ac.id², siskajuniardita@gmail.com³,
ranggamardhika@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Intellectual Capital dan Green Human Resource Management terhadap Environmental Performance yang dimediasi oleh Green Innovation pada karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa para karyawan manufaktur menyetujui adanya Green Intellectual Capital karena mereka peduli terhadap lingkungan. Mereka juga setuju dengan adanya Green Human Resource Management, merasa bahwa perusahaan menetapkan tujuan ramah lingkungan bagi karyawan. Green Innovation juga disetujui oleh karyawan, yang menunjukkan bahwa perusahaan sering menekankan pengembangan produk ramah lingkungan dan pengumpulan informasi tentang tren inovasi lingkungan. Environmental Performance juga disetujui, dengan karyawan merasa bahwa upaya pengelolaan lingkungan telah mengurangi limbah produksi secara signifikan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Green Intellectual Capital terhadap Green Innovation, serta antara Green Intellectual Capital terhadap Environmental Performance. Selain itu, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Green Human Resource Management terhadap Green Innovation dan Environmental Performance. Green Innovation juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Environmental Performance, serta memediasi pengaruh positif signifikan antara Green Intellectual Capital dan Green Human Resource Management terhadap Environmental Performance. Temuan ini memberikan wawasan penting mengenai pentingnya Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management, dan Green Innovation dalam meningkatkan kinerja lingkungan di perusahaan manufaktur.

Kata Kunci: *Environmental Performance, Green Human Resource Management, Green Intellectual Capital, Green Innovation, Jakarta Barat, Karyawan Manufaktur.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Green Intellectual Capital and Green Human Resource Management on Environmental Performance, mediated by Green Innovation, among employees of manufacturing companies in West Jakarta. Based on descriptive analysis results, it was found that manufacturing employees agree with the existence of Green Intellectual Capital because they care about the environment. They also agree with Green Human Resource Management, feeling that the company sets environmentally

friendly goals for employees. Green Innovation is also approved by employees, indicating that the company often emphasizes the development of environmentally friendly products and the collection of information about environmental innovation trends. Environmental Performance is also agreed upon, with employees feeling that environmental management efforts have significantly reduced production waste. Hypothesis testing results show a significant positive influence of Green Intellectual Capital on Green Innovation, as well as on Environmental Performance. Additionally, there is a significant positive influence of Green Human Resource Management on Green Innovation and Environmental Performance. Green Innovation is also found to have a significant positive influence on Environmental Performance and mediates the significant positive influence of Green Intellectual Capital and Green Human Resource Management on Environmental Performance. These findings provide important insights into the importance of Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management, and Green Innovation in improving environmental performance in manufacturing companies.

Keywords: *Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management, Environmental Performance, Green Innovation, Manufacturing Employees, West Jakarta.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kesadaran lingkungan yang semakin meningkat, perusahaan di seluruh dunia menghadapi tekanan untuk menerapkan praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan (Purnama & Nawangsari, 2019a). Isu lingkungan seperti perubahan iklim, polusi, dan penipisan sumber daya alam telah mendorong organisasi untuk mencari cara inovatif guna mengurangi dampak negatif mereka terhadap lingkungan. Salah satu pendekatan yang semakin mendapatkan perhatian adalah integrasi konsep *green intellectual capital* dan *green human resource management* (GHRM) dalam strategi bisnis mereka.

Industri manufaktur memiliki peran yang sangat signifikan dalam perekonomian global, namun juga menjadi salah satu penyumbang terbesar terhadap masalah lingkungan. Proses produksi di sektor ini sering kali melibatkan penggunaan bahan baku dalam jumlah besar, konsumsi energi yang tinggi, dan emisi limbah serta polutan yang berdampak negatif terhadap lingkungan (Muchsinati & Della Fairly, 2023a). Dengan meningkatnya tekanan dari regulator, konsumen, dan masyarakat umum, industri manufaktur kini dituntut untuk mengurangi jejak lingkungan mereka dan meningkatkan *environmental performance*. *Environmental performance* merujuk pada seberapa baik perusahaan dalam mengelola dan meminimalkan dampak lingkungan dari operasional mereka, termasuk pengurangan emisi gas rumah kaca, efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di industri manufaktur saat ini menunjukkan peningkatan kesadaran dan komitmen terhadap praktik ramah lingkungan. Banyak perusahaan manufaktur mulai mengadopsi teknologi hijau dan proses produksi yang lebih efisien untuk meningkatkan *environmental performance* (Fikri Imaduddin & Suwarsi, 2023). Misalnya, penggunaan energi terbarukan, sistem daur ulang limbah, dan penerapan teknologi produksi bersih menjadi semakin umum. Namun, meskipun ada kemajuan yang signifikan, tantangan masih ada. Banyak perusahaan manufaktur, terutama di negara berkembang, masih berjuang untuk mengimplementasikan praktik hijau secara efektif karena keterbatasan sumber daya, teknologi, dan pengetahuan (Muchsinati & Della Fairly, 2023b). Di sinilah pentingnya *green intellectual capital* dan *green human resource*

management dalam mendukung transformasi ini. Dengan memiliki karyawan yang terlatih dan berpengetahuan luas tentang praktik ramah lingkungan serta kebijakan HR yang mendukung, perusahaan dapat lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan keberlanjutan dan mencapai peningkatan kinerja lingkungan yang signifikan.

Environmental Performance berkaitan dengan praktik-praktik organisasi yang bertujuan untuk memenuhi dan melampaui ekspektasi masyarakat mengenai lingkungan alam dengan cara yang lebih dari sekadar mengikuti undang-undang dan peraturan dasar. Hal ini mencakup dampak lingkungan dari proses produksi organisasi dan penggunaan sumber daya dengan cara yang lebih sesuai dengan standar lingkungan hukum (Dubey et al., 2015). *Environmental Performance* mengacu pada pengukuran dan penilaian dampak perusahaan atau individu terhadap lingkungan berdasarkan indikator, aktivitas, dan hasil tertentu. Hal ini mencakup emisi, produksi limbah, penggunaan sumber daya, upaya konservasi, dan kepatuhan menyeluruh terhadap peraturan dan standar lingkungan (Hsu & Zomer, 2016). *Green Intellectual Capital* merupakan faktor penting bagi dunia usaha untuk mendorong inovasi ramah lingkungan dan mencapai kinerja lingkungan yang berkelanjutan. Pentingnya *Green Intellectual Capital* terletak pada potensinya untuk mendorong keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Wang & Juo, 2021). Dalam studi lain, (Huang & Kung, 2011) menyebutkan bahwa *Green Intellectual Capital* memiliki peran penting dalam organisasi yang berkonsentrasi pada keberlanjutan, dengan mentransfer informasi terkait peraturan, pelaksanaan terbaik, teknologi, dan inisiatif untuk mencapai tujuan keberlanjutan yang diharapkan oleh organisasi. *Green Intellectual Capital* terbukti meningkatkan *Environmental Performance* (Yadiati et al., 2019) dan keunggulan kompetitif (Yusliza et al., 2020). *Green Human Resource Management* semakin dianggap sebagai alat penting untuk menerapkan strategi ramah lingkungan dan praktik pengelolaan lingkungan (Ren et al., 2018). Mengingat pentingnya *Green Human Resource Management* dalam menentukan keberlanjutan suatu perusahaan, pendahuluan dan hasilnya telah diselidiki secara ekstensif dan mengembangkan skalanya lebih lanjut (Renwick et al., 2013). *Green Human Resource Management* berperan penting dalam memfasilitasi karyawan dalam menjalankan kebijakan ramah lingkungan dan berkelanjutan untuk menciptakan suasana hijau, sehingga membuat karyawan merasa bermartabat bekerja di organisasi yang bertanggung jawab secara sosial (Chaudhary, 2021); (Shen et al., 2018). *Green Human Resource Management*, yang terdiri dari praktik-praktik seperti perekrutan dan seleksi ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, serta manajemen kinerja ramah lingkungan, dapat membantu perusahaan dalam membangun budaya ramah lingkungan dan meningkatkan *Environmental Performance* mereka (Al-Alawneh et al., 2023). *Green Innovation* mengacu pada inovasi yang dapat mengurangi dampak lingkungan, sekaligus mencapai tujuan lingkungan perusahaan dan menghasilkan manfaat lingkungan (Lin & Chen., 2014). *Green Innovation* juga mempromosikan teknologi baru yang ramah lingkungan (Anand et al., 2023), mendorong pekerja untuk menjadi kreatif dan menawarkan ide-ide inovatif ramah lingkungan baru yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *Environmental Performance* (S. Ahmad, 2015); (Mousa & Othman, 2020). *Green Innovation* dapat membantu organisasi mengurangi dampak lingkungan, menciptakan peluang pasar baru, dan meningkatkan daya saing mereka (Li et al., 2020)

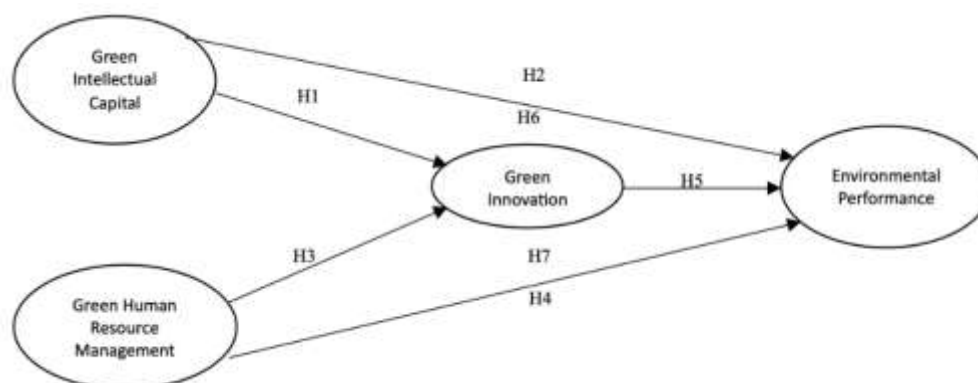
Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini dilakukan di Jl. Raya Daan Mogot, Jakarta Barat. Selanjutnya penelitian ini juga memperdalam pembahasan yang telah diambil dari penelitian “Demystifying the relationships among green HRM, green work engagement, green innovation and

environmental performance: a serial mediation model” (Jnaneswar, 2024a) dan penambahan variable lain yang diambil dari penelitian “Green intellectual capital and green HRM enabling organizations go green: mediating role of green innovation”(Ullah et al., 2022). Hal tersebut bertujuan agar penelitian ini dapat lebih bermanfaat dalam memperluas pemahaman dengan mengangkat judul “**Pengaruh *Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat**” yang merupakan gabungan dari penelitian sebelumnya.

Rerangka Konseptual

Environmental Performance berkaitan dengan praktik-praktik organisasi yang bertujuan untuk memenuhi dan melampaui ekspektasi masyarakat mengenai lingkungan alam dengan cara yang lebih dari sekadar mengikuti undang-undang dan peraturan dasar. Hal ini mencakup dampak lingkungan dari proses produksi organisasi dan penggunaan sumber daya dengan cara yang lebih sesuai dengan standar lingkungan hukum (Dubey et al., 2015). Pentingnya *Green Intellectual Capital* terletak pada potensinya untuk mendorong keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Wang & Juo, 2021). *Green Intellectual Capital* terbukti meningkatkan *Environmental Performance* (Yadiatie et al., 2019) dan keunggulan kompetitif (Yusliza et al., 2020c). *Green Human Resource Management* semakin dianggap sebagai alat penting untuk menerapkan strategi ramah lingkungan dan praktik pengelolaan lingkungan (Ren et al., 2018). *Green Human Resource Management*, yang terdiri dari praktik-praktik seperti perekrutan dan seleksi ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, serta manajemen kinerja ramah lingkungan, dapat membantu perusahaan dalam membangun budaya ramah lingkungan dan meningkatkan *Environmental Performance* mereka (Al-Alaweh et al., 2023). *Green Innovation* mengacu pada inovasi yang dapat mengurangi dampak lingkungan, sekaligus mencapai tujuan lingkungan perusahaan dan menghasilkan manfaat lingkungan (Lin and Chen, 2014). *Green Innovation* juga mempromosikan teknologi baru yang ramah lingkungan (Anand et al., 2023), mendorong pekerja untuk menjadi kreatif dan menawarkan ide-ide inovatif ramah lingkungan baru yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *Environmental Performance* (F. Ahmad et al., 2023); Mousa & Othman, 2020).

Dari uraian diatas, dapat digambarkan pengaruh *Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* melalui *Green Innovation* dapat dilihat melalui gambar 1, terkait pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual
Sumber: (Jnaneswar, 2024a) dan (Ullah et al., 2022)

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Jnaneswar, 2024a). Rancangan penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang digunakan untuk menguji pengaruh *Green Intellectual Capital* dan *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* pada karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta Barat yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Jenis hubungan antar variabel yang digunakan yaitu penelitian korelasional (*correlational*) karena menjelaskan variabel – variabel yang berhubungan dengan masalah.

Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta Barat. Setting penelitian yang digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudian dapat diambil kesimpulan. Adapun sumber data diperoleh dari:

Kuesioner

Kuesioner merupakan kegiatan mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif yang dapat dikelola secara pribadi, didistribusikan secara elektronik, atau dikirimkan kepada responden (Sekaran and Bougie, 2016). Pertanyaan pada kuesioner tersebut berisi tentang data - data responden dan pertanyaan - pertanyaan mengenai pengaruh antara *Green Intellectual Capital* dan *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* dengan tujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

Studi Pustaka

Studi kasus merupakan kegiatan mengumpulkan informasi tentang objek, peristiwa, atau aktivitas tertentu, seperti unit bisnis atau organisasi. Dalam studi kasus, kasus dapat berupa individu, kelompok, organisasi, peristiwa, atau situasi yang menarik bagi peneliti (Sekaran and Bougie, 2016). Studi pustaka dilakukan dengan cara mengambil data - data dari buku, literatur, artikel, internet, maupun data - data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu mengenai *Green Intellectual Capital*, *Green Human Resource Management*, *Green Innovation*, dan *Environmental Performance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut adalah hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh:

Gender

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Gender	Karyawan Manufaktur	
	Frekuensi	Presentase
Pria	94	49,2%
Wanita	97	50,8%
Total	191	100%

Sumber: Hasil Olah Data Excel

Pada Tabel 1. terlihat profil responden berdasarkan *Gender*. Karyawan manufaktur dengan *Gender* pria memiliki 94 responden dan wanita memiliki 97 responden. Responden wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan pria karena tenaga pekerja wanita sering kali dianggap memiliki ketelitian dan kemampuan detail yang tinggi. Dalam industri manufaktur cat, terutama di bagian pengawasan kualitas dan pengemasan, ketelitian ini sangat penting untuk memastikan produk akhir sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Usia

Tabel 2. Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan Manufaktur	
	Frekuensi	Presentase
20 – 30 Tahun	127	66,4%
31 – 40 Tahun	63	32,8%
41 – 50 Tahun	1	0,5%
51 – 56 Tahun	0	0%
Total	191	100%

Sumber: Hasil Olah Data Excel

Pada Tabel 2. terlihat profil responden berdasarkan usia. Karyawan manufaktur yang berusia diantara 20 – 30 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia yang lain karena rentang usia 20 – 30 tahun adalah periode di mana individu biasanya memiliki tingkat energi fisik yang tinggi dan kemampuan fisik yang baik. Pekerjaan di industri manufaktur cat bisa jadi memerlukan aktivitas fisik, stamina, dan ketahanan, yang lebih mudah dipenuhi oleh karyawan di rentang usia ini. dengan rentang umur tersebut memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, selain itu mereka terdorong untuk memenuhi segala kebutuhannya sehingga lebih giat untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Karyawan Manufaktur	
	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK/Sederajat	51	26,7%
Diploma	33	17,2%
S1	100	52,4%
S2	7	3,7%
S3	0	0%

Total	191	100%
-------	-----	------

Sumber: Hasil Olah Data Excel

Pada Tabel 3. terlihat profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para karyawan manufaktur. Karyawan manufaktur yang memiliki pendidikan terakhir S1 lebih banyak dibandingkan dengan jenjang pendidikan yang lain karena karyawan industri manufaktur cat memerlukan pemahaman yang mendalam tentang kimia, bahan baku, proses produksi, dan teknik pengendalian kualitas. Lulusan S1 di bidang terkait seperti teknik kimia, kimia, dan teknik industri memiliki pengetahuan dasar dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memahami dan mengelola proses ini. Selain itu proses produksi cat sering kali melibatkan teknologi canggih dan sistem otomatisasi yang kompleks. Lulusan S1 biasanya lebih familiar dengan teknologi modern dan dapat lebih cepat memahami serta mengoperasikan peralatan tersebut.

Status Perkawinan

Tabel 4. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Karyawan Manufaktur	
	Frekuensi	Presentase
Kawin	139	73,5%
Belum Kawin	52	26,5%
Total	191	100%

Sumber: Hasil Olah Data Excel

Pada Tabel 4. terlihat profil responden berdasarkan status perkawinan yang dimiliki oleh para karyawan manufaktur. Karyawan manufaktur yang statusnya kawin lebih banyak dibandingkan dengan yang belum kawin. Hal ini karena karyawan yang sudah menikah sering kali dianggap lebih stabil dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap pekerjaan mereka. Perusahaan mungkin melihat mereka sebagai lebih andal dan konsisten dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif *Green Intellectual Capital* terhadap *Green Innovation*, pengaruh positif *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance*, pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation*, pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance*, pengaruh positif *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance*, pengaruh positif *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*, pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan *p-value* dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *p-value* < 0,05 maka H0 gagal diterima, Ha diterima.
- Jika *p-value* > 0,05 maka H0 diterima, Ha gagal diterima.

Adapun pembahasan dari masing – masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

Analisis pengaruh *Green Intellectual Capital* terhadap *Green Innovation* Hipotesis 1:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Green Innovation* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0: *Green Intellectual Capital* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Ha: *Green Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Green Intellectual Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Innovation</i> .	0,718	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,718 artinya semakin tinggi nilai *Green Intellectual Capital* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Green Innovation* yaitu sebesar 0,718 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,000 < *alpha* 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan manufaktur yang merasakan adanya *Green Intellectual Capital* tinggi pada perusahaannya maka karyawan manufaktur tersebut juga akan merasakan adanya *Green Innovation* pada perusahaannya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan manufaktur tidak merasakan adanya *Green Intellectual Capital* pada perusahaannya maka, tingkat *Green Innovation* di perusahaannya juga akan rendah.

Analisis pengaruh *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance* Hipotesis 2:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: *Green Intellectual Capital* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Ha2: *Green Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Green Intellectual Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Environmental Performance</i> .	0,364	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,364 artinya semakin tinggi nilai *Green Intellectual Capital* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Environmental Performance* yaitu sebesar 0,364 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,000 < *alpha* 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan manufaktur yang merasakan adanya *Green Intellectual Capital*

yang tinggi maka karyawan manufaktur tersebut juga akan merasakan adanya *Environmental Performance* dalam perusahaannya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan manufaktur tidak merasakan adanya *Green Intellectual Capital* maka, tingkat *Environmental Performance* dalam perusahaannya juga akan rendah.

Analisis Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation* Hipotesis 3:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H03: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Ha3: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($<0,05$)	Keputusan
<i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Green Innovation</i> .	0,305	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,305 artinya semakin tinggi nilai *Green Human Resource Management* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Green Innovation* yaitu sebesar 0,305 satuan. Dengan nilai *p-value* $0,000 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan manufaktur yang merasakan adanya *Green Human Resource Management* yang tinggi pada perusahaannya maka karyawan manufaktur tersebut juga akan merasakan adanya *Green Innovation* pada perusahaannya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang tenaga kesehatan tidak merasakan adanya *Green Human Resource Management* maka, tingkat *Green Innovation* pada perusahaannya juga akan rendah.

Analisis Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance*. Hipotesis 4:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H04: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Ha4: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($<0,05$)	Keputusan
<i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Environmental Performance</i> .	0,279	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,279 artinya semakin tinggi nilai *Green Human Resource Management* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Environmental Performance* yaitu sebesar 0,279 satuan. Dengan nilai *p-value* $0,000 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang karyawan manufaktur merasakan adanya *Green Human Resource Management* yang tinggi pada perusahaannya maka akan mempengaruhi *Environmental Performance* mereka.

Analisis pengaruh *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance*

Hipotesis 5:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 5: *Green Innovation* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

H_a 5: *Green Innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (<0,05)	Keputusan
<i>Green Innovation</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Environmental Performance</i> .	0,413	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,413 artinya semakin tinggi nilai *Green Innovation* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Environmental Performance* yaitu sebesar 0,413 satuan. Dengan nilai *p-value* $0,000 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan manufaktur yang merasakan adanya *Green Innovation* yang tinggi pada perusahaannya maka akan mempengaruhi *Environmental Performance* mereka.

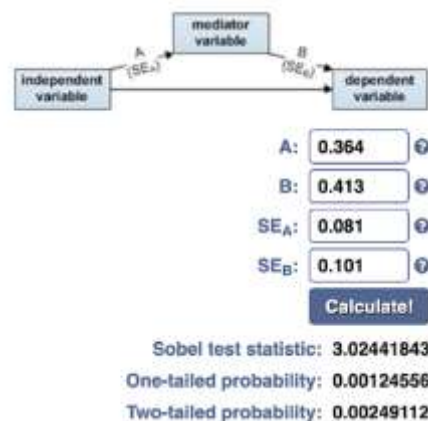
Analisis pengaruh *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*.

Hipotesis 6:

Hipotesis ini menguji pengaruh *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 6: *Green Intellectual Capital* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

H_a 6: *Green Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*



Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Green Intellectual Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Environmental Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Green Innovation</i> .	0,296	0,002	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS dan Uji Sobel

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada table di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,296 yang artinya semakin tinggi nilai *Green Intellectual Capital* maka dapat menaikkan nilai *Environmental Performance* yang di dukung *Green Innovation* yaitu sebesar 0,296 satuan. Dengan nilai p-value sebesar $0,002 < 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H06 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang merasakan adanya *Green Intellectual Capital* yang tinggi pada Perusahaannya akan mempengaruhi *Environmental Performance* dan *Green Innovation*.

Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

Hipotesis 7:

Hipotesis ini menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H07: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

Ha7: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

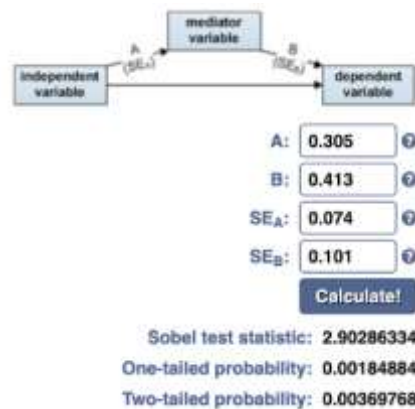


Table 11. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Environmental Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Green Innovation</i> .	0,126	0,003	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS dan Uji Sobel

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada table di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,126 yang artinya semakin tinggi nilai *Green Human Resource Management* maka dapat menaikkan nilai *Environmental Performance* yang di dukung *Green Innovation* yaitu sebesar 0,126 satuan. Dengan nilai p-value sebesar $0,003 < 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang merasakan adanya *Green Human Resource Management* yang tinggi pada Perusahaannya akan mempengaruhi *Environmental Performance* dan *Green Innovation*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Adapun pembahasan dari masing – masing hasil penelitian sebagai berikut:

H1: *Green Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Green Innovation*. Dengan adanya komponen – komponen dalam *Green Intellectual Capital*, perusahaan memiliki kemampuan untuk berinovasi, meningkatkan kepatuhan terhadap lingkungan hidup dan memenuhi ekspektasi konsumen tentang kesadaran lingkungan sehingga tercipta produk yang menghasilkan nilai tambah melalui keunggulan kompetitif yang menghasilkan peningkatan laba perusahaan. Namun, para ahli berpendapat bahwa berbagai komponen *Green Intellectual Capital* dapat memiliki tingkat dampak yang berbeda-beda (dari yang lebih kuat hingga yang lebih lemah) terhadap keberlanjutan ekonomi (Yusoff et al., 2019). Sebaliknya, beberapa penelitian yang meneliti dampak *Green Intellectual Capital* secara keseluruhan (dibandingkan dengan melihat dampak masing-masing komponennya) menemukan bahwa *Green Intellectual Capital* berhubungan positif dengan kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial organisasi bisnis (Yusliza et al., 2020a). Penelitian juga

menunjukkan bahwa *Green Intellectual Capital* dan *Green Innovation* saling terkait (Chen, 2008a), yang menyiratkan bahwa *Green Intellectual Capital* dapat menyebabkan *Green Innovation*, sedangkan *Green Innovation* dapat meningkatkan *Green Intellectual Capital* lebih lanjut.

H2: *Green Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance*. Penelitian terdahulu oleh (Sidik et al., 2019); (Yadiati et al., 2019); (Yusliza et al., 2020a) menyatakan bahwa *Green Intellectual Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*. Kesadaran akan pentingnya lingkungan bagi keberlanjutan operasionalnya membuat perusahaan meningkatkan pengelolaan lingkungan. *Green Intellectual Capital* yang dimiliki membuat perusahaan dapat mengevaluasi dampak kegiatannya terhadap *Environmental Performance*. Dengan adanya evaluasi sehingga dapat meningkatkan *Environmental Performance*.

H3: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation*. Beberapa peneliti menyatakan bahwa perekrutan sumber daya manusia ramah lingkungan meningkatkan daya tarik organisasi dalam hal pengelolaan lingkungan, sebab mempekerjakan pekerja yang sejalan dengan nilai ramah lingkungan akan membuat pekerja terlibat dalam kegiatan yang lebih ramah lingkungan. Karyawan dengan tingkat kemampuan yang tinggi dan kepekaan lingkungan dapat menciptakan ide-ide yang lebih berguna dan ide baru untuk pengelolaan lingkungan, sehingga meningkatkan *Green Innovation* organisasi. Dengan demikian, organisasi harus mempekerjakan pegawai yang aktif berpartisipasi dalam praktik lingkungan untuk menciptakan dan mempertahankan *Green Innovation* (Renwick et al., 2013a).

H4: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Pengujian hipotesis keempat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance*. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Pham et al., 2019), menjelaskan bahwa praktik SDM (misalnya keterlibatan karyawan, pelatihan) secara signifikan memperkuat *Environmental Performance*. Selain itu, (Guerci & Carollo, 2016) melaporkan bahwa *Green Human Resource Management* (yang diukur dengan manajemen kinerja ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan, serta fungsi keterlibatan dan kompensasi) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *Environmental Performance*.

H5: *Green Innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Pengujian hipotesis kelima disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance*. *Green Innovation* merupakan strategi dan solusi bagi pelaku usaha untuk mengembangkan usahanya tanpa melanggar peraturan pemerintah (Mariyamah & Handayai, 2019). Suatu perusahaan yang

menerapkan atau mengimplementasikan *Green Innovation* dalam proses bisnisnya dapat memimpin model bisnis baru dan mengubah aturan persaingan untuk menghasilkan peluang bisnis dan membuat *Environmental Performance* semakin baik. Dengan mengimplemantasikan *Green Innovation* membuat perusahaan dapat membuat citra perusahaan menjadi perusahaan yang ramah lingkungan dimata masyarakat dan akan berdampak baik terhadap *Environmental Performance*. Pendekatan *Green Innovation* secara langsung meningkatkan *Environmental Performance* dengan mengurangi limbah dan emisi, menghemat energi, dan mendorong efisiensi sumber daya (Aftab et al., 2022).

H6: *Green Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

Pengujian hipotesis keenam disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Tergantung pada interaksinya dengan *Green Innovation*, *Green Intellectual Capital* mungkin mempunyai hubungan positif atau tidak dengan *Environmental Performance*. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Green Intellectual Capital* berkaitan dengan kinerja sosial, ekonomi, dan lingkungan (Yusliza et al., 2020a). Hanya ketika *Green Intellectual Capital* meningkatkan *Green Innovation* (dan *Green Innovation*, pada gilirannya, menghasilkan Kemajuan dalam pengetahuan yang dapat diserap ke dalam *Green Intellectual Capital*) maka *Green Intellectual Capital* akan mempunyai dampak positif terhadap *Environmental Performance*. Oleh karena itu, *Green Innovation* dapat berfungsi sebagai mediator antara *Green Intellectual Capital* dan *Environmental Performance*.

H7: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*

Pengujian hipotesis ketujuh disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan struktur *Green Human Resource Management* yang mencakup pendekatan rekrutmen (Grolleau et al., 2012), sistem penilaian dan penghargaan, pengembangan program dan penerapan kesadaran lingkungan serta inisiatif pelatihan. Selanjutnya, nilai-nilai *Green Human Resource Management* harus selaras dengan tujuan perusahaan. *Green Innovation* telah terbukti memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* dan *Environmental Performance* (Robert et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh antara *Green Intellectual Capital* dan *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* pada karyawan perusahaan manufaktur di Jakarta Barat maka diperoleh simpulan bahwa:

1. Dari hasil statistik deskriptif *Green Intellectual Capital* menunjukkan bahwa para karyawan manufaktur merasa setuju dengan adanya *Green Intellectual Capital*. Hal ini terjadi karena para karyawan merasa peduli terhadap lingkungan. Hasil statistik deskriptif *Green Human Resource Management* juga menunjukkan bahwa para karyawan manufaktur merasa setuju dengan adanya *Green Human Resource*

Management yang dimana karyawan merasa bahwa perusahaan mereka menetapkan tujuan ramah lingkungan karyawan. Dari hasil statistik *Green Innovation* juga menunjukkan bahwa para karyawan manufaktur merasa setuju dengan adanya *Green Innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa jika perusahaan mereka sering kali menekankan pada pengembangan produk ramah lingkungan baru melalui teknologi baru untuk mendaur ulang komponennya dengan mudah serta manajemen di perusahaan mereka sering mengumpulkan informasi tentang tren inovasi lingkungan. Dari hasil statistik *Environmental Performance* juga menunjukkan bahwa para karyawan manufaktur merasa setuju dengan adanya *Environmental Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa bahwa di organisasi mereka upaya pengelolaan lingkungan telah mengurangi limbah dalam proses produksi secara signifikan.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Green Innovation*.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance*.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation*.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance*.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance*.
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*.
8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*.

Saran

Berikut ini adalah saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan untuk menggunakan perusahaan manufaktur lain atau menggunakan industri lainnya agar mendapat hasil yang lebih bervariasi.
2. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan pada sektor Manufaktur di Jakarta Barat hanya melibatkan 191 responden, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah sample penelitian ini menjadi semakin terpercaya dan tidak hanya pada sektor Manufaktur sama tetapi pada sektor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Asiaei, K., O'Connor, N. G., Barani, O., & Joshi, M. (2023). Green intellectual capital and ambidextrous green innovation: The impact on environmental performance.

- Business Strategy and the Environment*, 32(1), 369–386.
<https://doi.org/10.1002/bse.3136>
- Backhaus, K. B., Stone, B. A., & Heiner, K. (2002). Exploring the Relationship Between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness. *Business & Society*, 41(3), 292–318. <https://doi.org/10.1177/0007650302041003003>
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643–650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Chan, H. K., He, H., & Wang, W. Y. C. (2012). Green marketing and its impact on supply chain management in industrial markets. *Industrial Marketing Management*, 41(4), 557–562. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2012.04.002>
- Chang, C. H., & Chen, Y. S. (2013). Green organizational identity and green innovation. *Management Decision*, 51(5), 1056–1070. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2011-0314>
- Cheng, C. C. J., Yang, C. L., & Sheu, C. (2014). The link between eco-innovation and business performance: A Taiwanese industry context. *Journal of Cleaner Production*, 64, 81–90. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.09.050>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Steiner, R. (2007). The mediating role of EMS teamwork as it pertains to HR factors and perceived environmental performance. In *Journal of Applied Business Research* (Vol. 23, Issue 1, pp. 95–109). <https://doi.org/10.19030/jabr.v23i1.1411>
- Dubey, R., Gunasekaran, A., & Samar Ali, S. (2015). Exploring the relationship between leadership, operational practices, institutional pressures and environmental performance: A framework for green supply chain. *International Journal of Production Economics*, 160, 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.10.001>
- Emilisa, N. (2020). Consequences of Green Human Resource Management: Perspective of Professional Event Organizer Employees in Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1). <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Fikri Imaduddin, M., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123>
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590. <https://doi.org/10.1002/csr.1835>
- Guerci, M., & Carollo, L. (2016). A paradox view on green human resource management: Insights from the Italian context. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 212–238. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1033641>
- Hair, William C. Black, Barry J. Babin, & Rolph E. Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Huang, C. L., & Kung, F. H. (2011). Environmental consciousness and intellectual capital management: Evidence from Taiwan's manufacturing industry. *Management Decision*, 49(9), 1405–1425. <https://doi.org/10.1108/00251741111173916>

- Jabbar, H., Abid, M., & Jabbar, M. H. (2014). *GHRM: Motivating Employees towards Organizational Environmental Performance* (Vol. 2, Issue 4). <https://www.researchgate.net/publication/281448584>
- Jnaneswar, K. (2024b). Demystifying the relationships among green HRM, green work engagement, green innovation and environmental performance: a serial mediation model. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2023-0457>
- Krisna, A., & Emilia, N. (n.d.). *Pengaruh Green Human Resource Management dan Corporate Governance terhadap Job Pursuit Intention melalui Corporate Social Responsibility*.
- Lerro. (2014). Intellectual capital performance in the case of Romanian public companies. *Journal of Intellectual Capital*, 15(3), 392–410. <https://doi.org/10.1108/JIC-05-2014-0061>
- Lin, C. Y., & Ho, Y. H. (2011). Determinants of Green Practice Adoption for Logistics Companies in China. *Journal of Business Ethics*, 98(1), 67–83. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0535-9>
- López-Gamero, M. D., Zaragoza-Sáez, P., Claver-Cortés, E., & Molina-Azorín, J. F. (2011). Sustainable development and intangibles: Building sustainable intellectual capital. *Business Strategy and the Environment*, 20(1), 18–37. <https://doi.org/10.1002/bse.666>
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability. In *Research Journal of Recent Sciences* (Vol. 1). www.isca.in
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762–788. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2016-1079>
- Muchsinati, E. S., & Della Fairly. (2023b). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Environmental Performance Dengan Green Employee Empowerment Sebagai Variabel Mediating Pada Industri Perhotelan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.359>
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8). <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Pang, & Lu. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Purnama, N. D. & Nawangsari, L. C. (2019a). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business : Pendekatan Konsep. *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business*.
- Rani, & Mishra. (2014). *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication Green HRM: Practices and Strategic Implementation in the Organizations*. <http://www.ijritcc.org>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>

- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013a). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013b). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Salim, & Agus, D. (2017). *Model implementasi green human*.
- Sekaran and Bougie. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. www.wileypluslearningspace.com
- Suaedi, F., & Agung Trisliatanto, D. (2020). *The Constructionalisation of Intellectual Capital Based on the Industrial Revolution 4.0: A Meta-Analysis*. www.ijicc.net
- Sudibyo, Y. A., & Sutanto, K. A. (n.d.). *Environmental Consciousness and Corporate Social Responsibility as Drivers of Green Intellectual Capital*. www.ijicc.net
- Tarmidi, D., Mega Utama, Z., Nugroho, S. A., Susanto Hendiarto, R., & Saptaningrum, D. U. (2019). The Effect of Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net (Vol. 6). www.ijicc.net
- Ullah, S., Mehmood, T., Campus, -CCMIT-Malir, & Ahmad, T. (n.d.). *Green intellectual capital and green HRM enabling organizations go green: mediating role of green innovation*. <https://doi.org/10.1108/IJIS-12>
- Verma, R., Arya, V., Thomas, A., Bolognesi, E., & Mueller, J. (2023). Does startup culture in the emerging country grow around societal sustainability? An empirical study through the lens of co-creational capital and green intellect. *Journal of Intellectual Capital*, 24(4), 1047–1074. <https://doi.org/10.1108/JIC-07-2022-0162>
- Wang, C. H., & Juo, W. J. (2021). An environmental policy of green intellectual capital: Green innovation strategy for performance sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3241–3254. <https://doi.org/10.1002/bse.2800>
- Wu, W. Y., Tsai, C. C., & Fu, C. S. (2013). The relationships among internal marketing, job satisfaction, relationship marketing, customer orientation, and organizational performance: An empirical study of TFT-LCD companies in Taiwan. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 23(5), 436–449. <https://doi.org/10.1002/hfm.20329>
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Muhammad, Z. (2020a). A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 249. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119334>
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Muhammad, Z. (2020b). A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 249. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119334>
- Yusoff, Y. M., Omar, M. K., Kamarul Zaman, M. D., & Samad, S. (2019). Do all elements of green intellectual capital contribute toward business sustainability? Evidence from the Malaysian context using the Partial Least Squares method. *Journal of Cleaner Production*, 234, 626–637. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.06.153>

- Zhou, Y., Hong, Y., & Liu, J. (2013). Internal Commitment or External Collaboration? The Impact of Human Resource Management Systems on Firm Innovation and Performance. *Human Resource Management*, 52(2), 263–288. <https://doi.org/10.1002/hrm.21527>
- Zoogah, D. B. (2011). Die dynamiken umweltorientierten personal management verhaltens: Ein kognitiv-sozialer informations verarbeitung sansatz. *Zeitschrift Fur Personalforschung*, 25(2), 117–139. https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2011_02_Zoogah