



Pengaruh Green Innovation, Top Management Support, Green Human Resource Management, Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance pada Karyawan Hokben Jakarta Barat

Vika Catalya Safitri¹, Zakia Indah Safitri², Netania Emilisa³

^{1,2,3}Universitas Trisakti Jakarta

Abstract

Received: 08 Agustus 2024

Revised: 15 Agustus 2024

Accepted: 22 Agustus 2024

The study aims to examine and analyze the variable green innovation, top management support, green human resource management, and green intellectual capital, that have a positive effect on environmental performance cororation employee at hokben West Jakarta. The sample used in this study amounted to 122 respondents. Data were analyze using the multiple regresion. The result of this study are: (1) green innovation has a positive effect to environmental performance, (2) top management support management has a positive effect to environmental performance, (3) green human resource management has a positive effect to environmental performance, (4) green intlectual capital has a positive effect to environmental performance.

Keywords: *Green Innovation, Green Human Resource Management, green human resource management, green intlectual capital, and environmental performance*

(*) Corresponding Author:

Vikacatalya12@gmail.com

Netania@trisakti.ac.id

How to Cite: Safitri, V., Safitri, Z., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Green Innovation, Top Management Support, Green Human Resource Management, Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance pada Karyawan Hokben Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 729-741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13834538>

INTRODUCTION

Dalam konteks pertumbuhan pesat industri makanan dan pergeseran kesadaran lingkungan, terdapat kebutuhan untuk lebih memahami strategi keberlanjutan yang diadopsi oleh perusahaan makanan, khususnya di segmen restoran cepat saji. Meskipun literatur telah membahas pentingnya keberlanjutan dan penggunaan teknologi di berbagai industri, terdapat kekurangan penelitian yang mendalam tentang bagaimana perusahaan makanan, terutama di Indonesia, menanggapi tantangan lingkungan dan menerapkan teknologi dalam operasional mereka. Aktivitas ekonomi dapat memberikan dampak eksternalitas negatif bagi lingkungan. Dalam hal ini, pemanfaatan bahan baku tanpa pengelolaan limbah yang baik dapat merusak ekosistem dan mencemari lingkungan. Kesadaran masyarakat untuk mengelola limbah seperti minyak goreng dapat memberikan manfaat ekonomi dan menjaga keberlanjutan lingkungan. (Rahayu et al., 2023)

Dalam pemilihan HokBen sebagai objek penelitian, dipertimbangkan keunikan posisinya dalam industri makanan cepat saji di Indonesia. Sebagai pemimpin sektor ini, penelitian pada HokBen diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada pemahaman strategi keberlanjutan dalam skala industri dan menjelaskan peran perusahaan ini dalam merespons dan beradaptasi dengan perubahan preferensi konsumen yang semakin peduli terhadap isu-isu keberlanjutan. Pemilihan HokBen juga didasarkan pada tantangan lingkungan

yang dihadapi perusahaan ini. Dengan demikian, penelitian ini akan menggali bagaimana HokBen mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan mereka, seiring dengan peran pentingnya dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin peduli terhadap keberlanjutan dan aspek kesehatan dalam konsumsi makanan cepat saji.

fenomena pengembangan teknologi hijau oleh perusahaan Industri restoran telah tumbuh pesat, dan dalam konteks perubahan iklim dan pergeseran kesadaran lingkungan, kinerja lingkungan perusahaan seperti HokBen menjadi semakin penting. HokBen, perusahaan restoran yang dikenal dengan konsep makanan cepat saji ala Jepang, telah memainkan peran yang signifikan dalam industri ini. Namun, perubahan lingkungan seperti perubahan dalam pasokan bahan baku, manajemen limbah, efisiensi energi, dan reputasi lingkungan memengaruhi operasi dan citra perusahaan ini. Sebuah fenomena yang menarik untuk diteliti adalah bagaimana HokBen menangani tantangan lingkungan ini dan bagaimana upaya keberlanjutan mereka mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, perubahan regulasi lingkungan juga dapat memengaruhi perusahaan seperti HokBen, baik dari segi kepatuhan peraturan maupun biaya operasional. Penelitian tentang kinerja lingkungan HokBen akan memberikan wawasan mendalam tentang praktik perusahaan dalam menghadapi tantangan lingkungan saat ini. Hal ini akan membantu memahami bagaimana perusahaan restoran dapat menjadi lebih berkelanjutan dan sejalan dengan harapan konsumen yang semakin peduli terhadap isu-isu lingkungan. Seperti perubahan iklim dan kerusakan lingkungan membutuhkan perhatian dan tindakan dari semua pihak, Salah satu langkah yang bisa diambil oleh industri adalah dengan menjalankan praktik-praktik bisnis hijau yang ramah lingkungan, seperti inovasi hijau, dukungan manajemen puncak, manajemen sumber daya manusia hijau, dan modal intelektual hijau.

Environmental performance menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi memenuhi standar dan regulasi lingkungan serta upaya mereka dalam mengurangi dampak negatif kegiatan-kegiatan mereka pada ekosistem. Dalam konteks perusahaan HokBen, telah diidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja lingkungan mereka. Analisis ini bertujuan untuk menilai sejauh mana perusahaan ini mematuhi standar yang diperlukan, yang menjadi kunci bagi mereka dalam memperoleh dan menjaga legitimasi di mata pemangku kepentingan terkait. Dengan kata lain, analisis ini menitikberatkan pada aspek-aspek penting yang memengaruhi bagaimana HokBen mengelola isu lingkungan dan sejauh mana hal itu mencerminkan komitmen mereka terhadap praktik berkelanjutan.(Bedn et al., 2019).

Green innovation proses pengembangan dan penerapan produk, proses, atau layanan yang ramah lingkungan, baik dari segi teknologi maupun organisasi(Niazi et al., 2023), dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja lingkungan industri. Dengan menghemat energi, mengurangi limbah, dan mencegah polusi, green innovation membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberlanjutan(Ullah et al., 2023).

Top management support, atau dukungan dari manajemen puncak, memiliki peran sentral dalam memastikan kesuksesan upaya-upaya yang berkaitan

dengan kinerja lingkungan dalam sebuah organisasi (Haldorai et al., 2022). Ini mencakup pencapaian kinerja lingkungan yang sangat baik membutuhkan keterlibatan sumber daya perusahaan dengan inklusi dukungan manajemen puncak, yang melibatkan proses perencanaan yang mengintegrasikan strategi korporat dengan isu-isu lingkungan.

GHRM adalah seluruh kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan suatu sistem yang bertujuan untuk menjadikan pegawai suatu organisasi untuk memiliki perilaku ramah lingkungan. (Emilisa et al., 2020) praktik GHRM, yang mencakup pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta penghargaan dan kompensasi, dapat diibaratkan sebagai komponen-komponen yang saling mendukung dalam mesin perusahaan yang bertujuan untuk mencapai keberlanjutan organisasi dan kinerja lingkungan yang lebih baik (Amjad et al., 2021).

Green intellectual capital Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara modal intelektual hijau (IC) dan kinerja lingkungan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, hubungan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi dan karyawan yang berkaitan dengan lingkungan. Green intellectual capital terdiri dari tiga komponen utama, yaitu green human capital, green structural capital, dan green relational capital. Green intellectual capital dapat mempengaruhi green innovation dengan cara meningkatkan kemampuan organisasi dan karyawan untuk menciptakan, menyimpan, mentransfer, dan menggunakan pengetahuan hijau. Oleh karena itu, dilaksanakan penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Green Innovation, Top Management Support, Green Human Resource Management, Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance pada Karyawan Hokben Jakarta Barat".

METHODS

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena (Anshori dan Iswati, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif antara *green innovation*, *top management support*, *green human resource management*, dan *green intellectual capital* terhadap *environmental performance*.

Variabel Penelitian

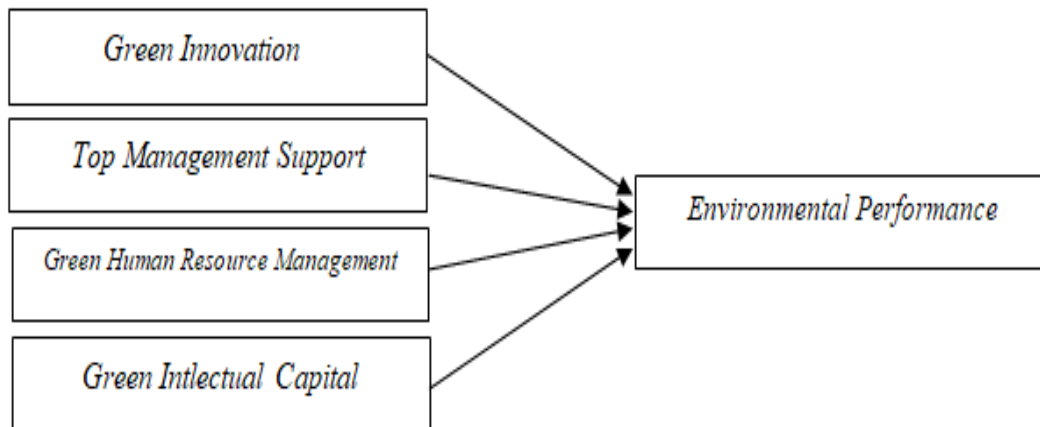
Variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan lima variable yaitu *green innovation*, *top management support*, *green human resource management*, dan *green intellectual capital*.

Sampel

Sampel ini diambil dari para karyawan perusahaan PT. Eka boga Inti (hokben) yang bekerja pada wilayah Jakarta Barat. Jumlahnya sampel yang dipakai dalam penelitian mengacu dari pendapat Hair et al., (2018). Penelitian ini

memiliki 22 item pertanyaan atau indikator. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 110 responden.

RERANGKA KONSEPTUAL



KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Green Innovation

Green innovation adalah suatu konsep yang mencakup berbagai aspek, yang digambarkan oleh Oduro et al., (2022) proses pengembangan dan penerapan produk, proses, atau sistem baru yang mengurangi dampak lingkungan negatif atau meningkatkan kinerja lingkungan positif dibandingkan dengan alternatif yang ada.

Top Management Support

Top management support adalah dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak suatu organisasi terhadap suatu kebijakan atau program yang sedang berjalan. Menurut standar ISO 9001, top management adalah orang atau kelompok orang yang mengarahkan dan mengendalikan suatu organisasi pada level tertinggi. Terkait dengan peran dukungan manajemen puncak dalam pengembangan sumber daya manusia, (Lee, J. Y., Park, S., & Baker, R. 2018) mengemukakan bahwa top management support memoderasi sikap karyawan dalam respons terhadap upaya pengembangan sumber daya manusia.

Green Human Resource Management

GHRM didefinisikan sebagai tenaga kerja yang menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan dalam seluruh aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan manajemen karyawan berbakat (Purwaningsih et al., 2023).

Green Intellectual Capital

GIC adalah sebuah sistem yang terdiri dari kebijakan, praktik, dan sistem yang membuat karyawan organisasi menjadi hijau untuk kepentingan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis (Benevene et al., 2021)

Environmental Performance

Environmental performance adalah kinerja perusahaan dalam mengelola dampak lingkungan yang ditimbulkan oleh aktivitas operasionalnya.

Environmental performance dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang relevan dengan aspek lingkungan, seperti emisi gas rumah kaca, konsumsi energi, penggunaan air, limbah padat, dan lain-lain (Rosaline et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1:

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif *green innovation* terhadap *environmental performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: *Green innovation* tidak berpengaruh positif terhadap *Environmental performance*

Ha1: *Green innovation* berpengaruh positif terhadap *Environmental performance*

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Green innovation</i> → <i>Environmental performance</i>	0.261	0.001	Ha1 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *green innovation* terhadap *environmental performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.261 dengan *p-value* $0.015 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah Ha1 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *green innovation* berpengaruh positif terhadap *environmental performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *green innovation* yang tinggi dapat meningkatkan *environmental performance* pada karyawan hokben.

Hipotesis 2:

Hipotesis kedua menguji pengaruh positif *top management support* terhadap *environmental performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: *Top management support* Tidak berpengaruh positif terhadap *Environmental performance*

Ha2: *Top management support* berpengaruh positif terhadap *Environmental performance*

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Top management support</i> → <i>Environmental performance</i>	0.211	0.012	Ha2 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *top management support* terhadap *environmental performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.211 dengan *p-value* $0.015 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah Ha2 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *top management support* berpengaruh positif terhadap *environmental performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *top management support* yang tinggi dapat meningkatkan *environmental performance* pada karyawan hokben.

Hipotesis3:

Hipotesis ketiga menguji pengaruh positif *green human resource management* terhadap *environmental performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Green human resource* tidak berpengaruh positif terhadap *Environmental performance*

Ha3: *Green human resource* berpengaruh positif terhadap *Environmental performance*

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Green human resource management</i> → <i>Environmental performance</i>	0.202	0.021	Ha3 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *green human resource* terhadap *environmental performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.202 dengan *p-value* $0.015 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah Ha2 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *green human resource* berpengaruh positif terhadap *environmental performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *green human resource* yang tinggi dapat meningkatkan *environmental performance* pada karyawan hokben.

Hipotesis4:

Hipotesis keempat menguji pengaruh positif *green intlectual capital* terhadap *environmental performance*, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Green intlectual capital* tidak berpengaruh positif terhadap *Environmental performance*

Ha3: *Green intlectual capital* berpengaruh positif terhadap *Environmental performance*

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Green intlectual capital</i> → <i>Environmental performance</i>	0.225	0.009	Ha4 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif *green intlectual capital* terhadap *environmental performance*, diketahui bahwa besarnya *estimate* adalah sebesar 0.225 dengan *p-value* $0.015 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah Ha2 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa *green intlectual capital* berpengaruh positif terhadap *environmental performance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *green intlectual capital* yang tinggi dapat meningkatkan *environmental performance* pada karyawan hokben.

PEMBAHASAN

Green Innovation

Pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *green innovation* terhadap *environmental performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, et al. (2021) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh green innovation terhadap environmental performance dengan green supply chain management sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green innovation berpengaruh positif terhadap environmental performance. Di mana jika karyawan merasakan Green Innovation diharapkan dapat meningkatkan keberlanjutan dan kinerja lingkungan perusahaan.

Top Management Support

Pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *top management support* terhadap *environmental performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang, et al. (2021) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh top management support terhadap green innovation dan environmental performance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa top management support berpengaruh positif terhadap green innovation dan environmental performance. Adalagi penelitian yang mendukung lainnya seperti Kusumawati, et al (2021) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh top management support terhadap environmental performance dengan green supply chain management sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa top management support berpengaruh positif terhadap environmental performance.

Green Human Resource Management

Pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *green human resource management* terhadap *environmental performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jabbour and Renwick (2018) menyatakan bahwa praktik green human resource management (GHRM) penting untuk mempromosikan pengembangan produk yang lebih hijau, mendukung respons perusahaan terhadap perubahan iklim, membantu organisasi dalam menerapkan dan menetapkan sistem manajemen lingkungan, memotivasi pemimpin hijau dalam menginspirasi karyawan untuk mempertahankan dan mencapai keberlanjutan dan eco-inovasi baru, selain meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Adalagi penelitian yang mendukung lainnya seperti Sugiarti (2022) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh green human resource management terhadap environmental performance dengan green supply chain management sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green human resource management berpengaruh positif terhadap environmental performance.

Green Intellectual Capital

Pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *green intellectual capital* terhadap *environmental performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu (Zalfa & Novita, 2023) membahas "Pengaruh Green Intellectual Capital dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Environmental Performance" pengaruh Green Intellectual

Capital dan karakteristik perusahaan terhadap Environmental Performance. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017.

KESIMPULAN

Dari tujuan penelitian yang ada dan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Green Innovation, Top Management Support, Green Human Resource Management, Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance pada Karyawan Hokben Jakarta Barat, memiliki simpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif *green innovation* terhadap *environmental performance* para karyawan perusahaan PT. eka boga inti (Hokben) di wilayah Jakarta Barat.
2. Terdapat pengaruh positif *top management support* terhadap *environmental performance* para karyawan perusahaan PT. eka boga inti (Hokben) di wilayah Jakarta Barat.
3. Terdapat pengaruh positif *green human resource management* terhadap *environmental performance* para karyawan perusahaan PT. eka boga inti (Hokben) di wilayah Jakarta Barat.
4. Terdapat pengaruh positif *green innovation* terhadap *environmental performance* para karyawan perusahaan PT. eka boga inti (Hokben) di wilayah Jakarta Barat.

IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Untuk dapat terus mempertahankan green innovation Manajemen Restoran HokBen di Jakarta Barat dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan kebijakan dan praktik hijau ke dalam operasional harian. Ini termasuk penggunaan bahan ramah lingkungan, penerapan teknologi hijau, dan promosi menu yang berkelanjutan. Tim manajemen harus memastikan bahwa inovasi hijau diterapkan secara konsisten untuk meningkatkan jejak lingkungan restoran.
2. Untuk dapat terus mempertahankan Top management support perlu aktif terlibat dalam mendukung keberlanjutan. Ini melibatkan peningkatan komunikasi keberlanjutan, pembuatan kebijakan yang mendukung, dan memberikan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan praktik hijau. Dengan demikian, tim manajemen dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan.
3. Untuk dapat terus mempertahankan Green human resource management, Manajemen sumber daya manusia di Restoran HokBen harus memfokuskan upaya pada pengembangan keterampilan dan kesadaran karyawan terkait keberlanjutan. Program pelatihan dan edukasi dapat diperkuat untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang praktik hijau, termasuk inovasi hijau, dan memotivasi mereka untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan.
4. Untuk dapat terus mempertahankan Green intellectual capital Manajemen dapat memastikan bahwa modal intelektual yang dimiliki oleh karyawan digunakan secara efektif untuk mendukung inovasi hijau. Dengan memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi dalam penelitian dan

pengembangan inovasi hijau, Restoran HokBen dapat memperkuat posisinya sebagai pemimpin dalam praktik keberlanjutan.

5. Untuk dapat terus mempertahankan Environmental performance Manajemen harus membentuk sistem monitoring dan evaluasi yang berkala terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Ini dapat melibatkan pengukuran konsumsi energi, pengelolaan limbah, dan penurunan emisi karbon. Hasil evaluasi dapat membantu manajemen untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan menyusun rencana aksi yang efektif.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya mencakup 4 variabel yang menjadi faktor pengaruh *Environmental performance* yaitu *Green innovation*, *Top management support*, *Green human resource management*, dan *Green intellectual capital*.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Eka Boga Inti (Hokben) di Jakarta Barat, sehingga tidak mewakili karyawan yang tidak bekerja pada perusahaan PT. Eka Boga Inti (Hokben) di Jakarta Barat.
3. Penelitian ini hanya melibatkan 122 sampel responden karyawan PT. Eka Boga Inti (Hokben) di wilayah Jakarta Barat.

4.

SARAN BAGI PENELITIAN SELANJUTNYA

1. Penelitian ini tidak hanya meneliti pada hokben jakarta barat saja, tetapi juga bisa meneliti pada hokben wilayah lainnya
2. Penelitian selanjutnya dapat mengambil dan lebih memperbanyak sampel responden pada penelitiannya agar hasil penelitian dapat lebih akurat dan rampung.
3. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan melibatkan dan meneliti variabel lain selain variabel yang saya teliti saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Zwikael, O. (2008). Top management involvement in project management: Exclusive support practices for different project scenarios. *International Journal of Managing Projects in Business*, 1(3), 387–403. <https://doi.org/10.1108/17538370810883837>
- Zameer, H., Wang, Y., Yasmeen, H., & Mubarak, S. (2022). Green innovation as a mediator in the impact of business analytics and environmental orientation on green competitive advantage. *Management Decision*, 60(2), 488–507. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2020-0065>
- Zalfa, A. N., & Novita, N. (2023). Green Intellectual Capital Terhadap Sustainable Performance. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 18(1), 25. <https://doi.org/10.35384/jkp.v18i1.329>
- Wulandari, R. D., & Hidayah, E. (2013). Pengaruh Environmental Performance Dan Environmental Disclosure Terhadap Economic Performance (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2011). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(2), 233–244.

- Weng, H. H. R., Chen, J. S., & Chen, P. C. (2015). Effects of green innovation on environmental and corporate performance: A stakeholder perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 7(5), 4997–5026. <https://doi.org/10.3390/su7054997>
- Ullah, S., Mehmood, T., & Ahmad, T. (2023). Green intellectual capital and green HRM enabling organizations go green: mediating role of green innovation. *International Journal of Innovation Science*, 15(2), 245–259. <https://doi.org/10.1108/IJIS-12-2021-0222>
- Sheikh, A. M. (2022). Green intellectual capital and social innovation: the nexus. *Journal of Intellectual Capital*, 23(6), 1199–1220. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2020-0361>
- Shafaei, A., Nejati, M., & Yusoff, Y. M. (2020). *Green human resource management*. 41(7), 1041–1060. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0406>
- Rosaline, V. D., Wuryani, E., Ekonomi, F., Surabaya, U. N., & Surabaya, K. (2020). Pengaruh Penerapan Green Accounting dan Environmental Performance Terhadap Economic Performance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(3), 569–578. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i3.26158>
- 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>
- Rahayu, S., Vedy, N. K., Sudarwati, Sari, E. N., & Toharoh, E. (2023). Menumbuhkan Urgensi pada Produk Hijau dalam Membangun Keberlanjutan Lingkungan. *Budimas*, 05(01), 1–7.
- Purwaningsih, N., Candraningsih, E. O., & Tangerang, U. M. (2023). *PENGARUH GREEN TRAINING , GREEN RECRUITMENT DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP SUSTAINABLE CORPORATE PERFORMANCE PT ABC DI TANGERANG* *Artikel History : 7(1)*, 114–128.
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Oduro, S., Maccario, G., & De Nisco, A. (2022). Green innovation: a multidomain systematic review. In *European Journal of Innovation Management* (Vol. 25, Issue 2, pp. 567–591). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2020-0425>
- Obeidat, S. M., Al Bakri, A. A., & Elbanna, S. (2020). Leveraging “Green” Human Resource Practices to Enable Environmental and Organizational Performance: Evidence from the Qatari Oil and Gas Industry. *Journal of Business Ethics*, 164(2), 371–388. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4075-z>
- Niazi, U. I., Nisar, Q. A., Nasir, N., Naz, S., Haider, S., & Khan, W. (2023). Green HRM, green innovation and environmental performance: the role of green transformational leadership and green corporate social responsibility. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(15), 45353–45368. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-25442-6>
- Masa, D. I., & Di, P. C.-. (2021). *Environmental, social* ,. 464956.
- Lutfi, A., Alqudah, H., Alrawd, M., Alshira’h, A. F., Alshirah, M. H., Almaiah, M. A., Alsyouf, A., & Hassan, M. F. (2023). Green Environmental Management System to Support Environmental Performance: What Factors Influence SMEs to

- Adopt Green Innovations? *Sustainability (Switzerland)*, 15(13), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su151310645>
- Liu, Z., Mei, S., & Guo, Y. (2021). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, 15(2), 290–304. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366>
- Lee, J., & Joo, H. Y. (2020). The impact of top management's support on the collaboration of green supply chain participants and environmental performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(21), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su12219090>
- Kuo, Y. K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsangon, R. (2022). Impact of Green HRM Practices on Environmental Performance: The Mediating Role of Green Innovation. *Frontiers in Psychology*, 13(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>
- 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>
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88(January 2021), 104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Girón, A., Kazemikhasragh, A., Cicchiello, A. F., & Panetti, E. (2021). Sustainability Reporting and Firms' Economic Performance: Evidence from Asia and Africa. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(4), 1741–1759. <https://doi.org/10.1007/s13132-020-00693-7>
- Emilisa, N., Michelle, & Lunarindiah, G. (2020). Consequences of Green Human Resource Management: Perspective of Professional Event Organizer Employees in Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(Supplementary Issue 1), 361–372. https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_9-s1_40_s19-080_361-372.pdf
- Dugonski, F. C. V., & Tumelero, C. (2022). Barriers and facilitators of technological eco-innovations: a multilevel analysis in a Brazilian cosmetics company. *Innovation & Management Review*, 19(3), 237–251. <https://doi.org/10.1108/INMR-07-2021-0131>
- Chen, Y., Chang, C., & Wu, F. (2012). Origins of green innovations: the differences between proactive and reactive green innovations. *Management Decision*, 50(3), 368–398. <https://doi.org/10.1108/00251741211216197>
- Benevene, P., Buonomo, I., Kong, E., Pansini, M., & Farnese, M. L. (2021). Management of green intellectual capital: Evidence-based literature review and future directions. *Sustainability (Switzerland)*, 13(15), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su13158349>
- Bedn, M., Klimko, R., & Rievajov, E. (2019). *From Environmental Reporting to Environmental Performance*. 1–12.
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-ur-rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., & Zia-ur-rehman, M. (2021). *Effect of green human resource management practices on*

organizational sustainability : the mediating role of environmental and employee performance.

Al-Omouh, K. S. (2020). The role of top management support and organizational capabilities in achieving e-business entrepreneurship. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-12-2019-0851>

Ali, M., Puah, C.-H., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2022). Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks. *International Journal of Manpower*, 43(3), 614–638. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0185>

Abbas, J., & Khan, S. M. (2023). Green knowledge management and organizational green culture: an interaction for organizational green innovation and green performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1852–1870. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0156>

Abadzhiev, A., Sukhov, A., & Johnson, M. (2022). *Managing the complexity of green innovation*. 25(6), 850–866. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0098>

An easy way to help students learn, collaborate, and grow. (n.d.). www.wileypluslearningspace.com