

PENGARUH GREEN INTELLECTUAL CAPITAL, GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, DAN GREEN INNOVATION TERHADAP KINERJA KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN SRI-KEHATI 2021-2023

Putri Diar Utami¹⁾, Supaijo²⁾, A. Zuliansyah³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Akuntansi Syariah, UIN Raden Intan Lampung
E-mail: putridiar1403@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Akuntansi Syariah, UIN Raden Intan Lampung
E-mail: supaijo@radenintan.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Akuntansi Syariah, UIN Raden Intan Lampung
E-mail: zuliansyah@radenintan.ac.id

Abstract

The decline in the SRI-Kehati Index quality reflects complex challenges involving market dynamics, global economic conditions, and the industrial sector's response to sustainability and good corporate governance issues. In the implementation of sustainability performance, Green Intellectual Capital emerges as a key determinant of a company's sustainability and financial performance. Organizations that adopt green business concepts such as Green Human Resource Management (GHRM) are likely to achieve greater financial savings and generate profits. Many industries are shifting to adopt a green mindset. Increasingly, companies are considering Green Innovation as a critical approach to reduce negative impacts on the environment. Based on these factors, the objective of this research is to examine the influence of green intellectual capital, green human resource management, and green innovation on the sustainability performance of SRI-Kehati companies from 2021 to 2023. This study employs a quantitative approach and utilizes secondary data from sustainability performance reports of companies, which is then analyzed using multiple regression analysis. The results indicate a significant influence of green intellectual capital, green human resource management, and green innovation on the sustainability performance of SRI-Kehati companies.

Keywords : *green intellectual capital; green human resource management; green innovation; kinerja keberlanjutan; SRI-Kehati*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi, perkembangan yang terjadi pada bidang teknologi, sosial, dan pertumbuhan ekonomi semakin berkembang secara pesat. Perkembangan isu lingkungan hidup telah menjadi perhatian masyarakat (Khotimah et al., 2022). Kesadaran perusahaan melakukan pengelolaan lingkungan dalam mengatasi permasalahan lingkungan yang diakibatkan oleh kegiatan operasional perusahaan mempunyai kewajiban untuk menjaga kelestarian lingkungan dan melaksanakan tanggung jawab terhadap lingkungan yang terkena dampak negatif (Dewi et al., 2023).

Kinerja keberlanjutan perusahaan merupakan pokok penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja keberlanjutan perusahaan (*corporate sustainability performance*) terdiri dari sosial, lingkungan, dan ekonomi (Theresia, 2023). Pada perkembangan ini istilah keberlanjutan sangat dibutuhkan (Nunik Nurmalasari, 2024). Keberlanjutan perusahaan menjadi isu utama yang semakin mendapatkan perhatian di kalangan pelaku bisnis global (Wati et al., 2024). Meningkatnya masalah lingkungan yang dilaporkan, perusahaan perlu mematuhi peraturan lingkungan dan tanggung jawab perlindungan alam serta diharapkan untuk selalu

memperhatikan kondisi lingkungan. Perusahaan dalam mengelola sumber daya alam berpotensi memiliki resiko negatif terhadap aspek lingkungan hidup (Anggraeni Fresyha Desty & Sisdianto Ersi, 2024).

Pada implementasi kinerja keberlanjutan, *Green Intellectual Capital* menjadi salah satu faktor penentu dari keberlanjutan dan kinerja keuangan suatu perusahaan. *Green intellectual capital* merupakan asset tidak berwujud berupa sumber daya informasi, inovasi serta pengetahuan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing dengan tetap melindungi lingkungan yang mampu meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan (Sukirman & Dianawati, 2023). Organisasi yang menerapkan konsep bisnis hijau seperti *Green Human Resorce Management* (GHRM) akan mencapai penghematan finansial yang lebih besar menghasilkan keuntungan. Pada dasarnya Green Human Resource Management (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan (Anis Fitria et al., 2024). Banyak industri berubah untuk mengadopsi pola pikir hijau. Semakin banyak perusahaan mempertimbangkan *Green Innovation* sebagai pendekatan kritis untuk mengurangi dampak negatif terhadap Lingkungan (Albort-Morant et al., 2018). *Green Innovation* merupakan sebagai praktik, proses, teknik, sistem, dan produk baru atau yang telah ditingkatkan dengan ditujukan untuk mencegah atau meminimalkan kerusakan lingkungan

Diantara banyaknya perusahaan, perusahaan bisnis yang mengelola sumber daya alam untuk produksinya yang berpotensi besar menciptakan kerusakan lingkungan. Salah satu ayat Al-Qur'an yang menganjurkan memelihara lingkungan atau jangan merusak lingkungan terdapat dalam surah Al-Baqarah:205 berbunyi sebagai berikut

﴿الْفَسَادَ يُحِبُّ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَالنَّسْلُ وَالْحَرْثَ وَيُهْلِكَ فِيهَا لِيُفْسِدَ الْأَرْضَ فِي سَعَى تَوَلَّى دَاوًّا﴾

Artinya : *Apabila berpaling (dari engkau atau berkuasa), dia berusaha untuk berbuat kerusakan di bumi serta merusak tanam-tanaman dan ternak. Allah tidak menyukai kerusakan.* (Q.S Al-Baqarah:205)

Surah di atas menjelaskan bahwa Allah tidak menyukai kerusakan, lingkungan harus diperhatikan dan dipelihara. Menelantarkan lingkungan saja dilarang apalagi merusak lingkungan, karena didalam Al-quran sudah memerintahkan kepada manusia untuk memelihara lingkungan.

Kementerian Lingkungan hidup mengatakan bahwa kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sangatlah rendah. Banyaknya kasus terjadi terkait kerusakan lingkungan, perusahaan diharapkan untuk selalu memperhatikan kondisi lingkungan. Perusahaan yang peduli akan kondisi lingkungan akan mudah terpilih untuk bergabung dalam Indeks SRI-KEHATI, dengan 25 emiten yang mendukung usaha berkelanjutan dan relevan dengan Sustainable Development Goals (SDGs). Standar pemilihan perusahaan yang menerapkan prinsip Sustainable Responsible Investmen (SRI), serta prinsip ESG (Environmental, Social and Good Governance).

Penelitian tentang green intellectual capital, green human resource management, green innovation telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kinerja keberlanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusoff, M Omar, et al (2019) yang menegaskan bahwa Green Intellectual Capital berpengaruh signifikan terhadap Business Sustainability, dimana menurut penelitian ini green intellectual capital merupakan solusi yang tepat untuk memperhatikan masalah lingkungan dan mencapai sustainable business. Kemudian diperkuat oleh penelitian oleh Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, et al (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM)

sebagai strategi perusahaan dalam bentuk usaha peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Dani Sopian (2024), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Green Innovation* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan.

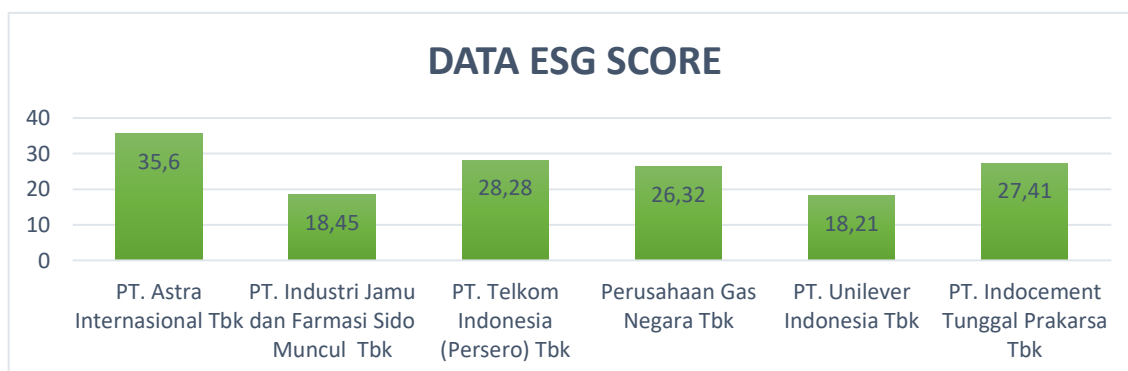
Oleh karena itu, hal tersebut menjadi landasan dilakukannya penelitian ini untuk melihat peran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan dengan mengkaji faktor-faktor pengaruh *Green Intellectual Capital*, *Green Human Resource Management*, dan *Green Innovation*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan saham indeks sustainable and responsible investment (SRI-Kehati), karena kualitas esg indeks Sri-Kehati pada periode 2021 sampai 2023 mengalami fase peningkatan yang tidak konsisten dapat dilihat dari data berikut :



Sumber : Bursa Efek Indonesia

Berdasarkan data grafik diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2021 kualitas esg yang didapat oleh indeks SRI-Kehati sebesar 1,71% dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan kualitas yang signifikan sehingga memperoleh kualitas sebesar 12,67% kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan kualitas ESG indeks SRI-Kehati dimana hanya memperoleh sebesar 7,43%. Penurunan kualitas Indeks SRI-Kehati mencerminkan tantangan kompleks yang melibatkan dinamika pasar, kondisi ekonomi global, dan respons sektor industri terhadap isu-isu keberlanjutan dan tata kelola perusahaan yang baik. Indeks SRI-KEHATI merupakan kerjasama Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan Yayasan Keanekaragaman Hayati yang mengedepankan kepedulian lingkungan (Anggraini & Mispiyanti, 2020). penerapan prinsip-prinsip ESG dan fokus pada keinginan, perusahaan-perusahaan ini tidak hanya berhasil mempertahankan kinerja keuangan mereka tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan sosial dan lingkungan yang lebih baik.

Dalam mengevaluasi kinerja keberlanjutan perusahaan diukur lewat tiga aspek utama yaitu lingkungan, social dan tata kelola. Hasil pengukuran kinerja keberlanjutan tersebut dapat dilihat dari ESG score perusahaan. Berikut ESG score beberapa perusahaan indeks saham SRI-Kehati.



Sumber : Bursa Efek Indonesia

Berdasarkan data grafik di atas, Pt Astra Internasional Tbk mendapatkan nilai ESG Score paling tinggi yaitu sebesar 35,6 sementara Pt Unilever Indonesia Tbk mendapatkan nilai ESG Score paling rendah yaitu sebesar 18,21. Skor yang didapat menggambarkan tentang seberapa baik perusahaan mengelola tantangan dan peluang terkait keberlanjutan karena semakin tinggi nilai menunjukkan kinerja keberlanjutan yang baik bagi perusahaan dalam praktik mengimplementasikan faktor-faktor ESG. Berdasarkan fenomena tersebut dan harapan peneliti untuk mengkaji kesenjangan pada permasalahan esg indeks Sri-Kehati.

Dalam Teori *stakeholder* menyatakan bahwa teori ini organisasi akan memilih secara sukarela mengungkapkan informasi tentang kinerja lingkungan, sosial dan *intellectual*, melebihi permintaan wajibnya, untuk memenuhi ekspektasi sesungguhnya atau diakui oleh *stakeholder* (Freeman & David, 1983). *Green Intellectual Capital* berfungsi sebagai alat untuk memenuhi ekspektasi *stakeholder* yang peduli isu lingkungan.

Perusahaan Pentingnya pengelolaan Green Intellectual Capital sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan. Dengan memanfaatkan ketiga komponen GIC secara efektif, perusahaan diharapkan dapat mencapai tujuan keberlanjutan yang lebih baik dan meningkatkan daya saing di pasar.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yusliza, Jing Yi Yong, M. Imran Tanveer, T. Ramayah, Noor Faezah Juhari, Zikri Muhammad (2019) secara konsisten menemukan bahwa green intellectual capital berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Sehingga dari teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini dihipotesiskan :

H1 : *Green Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan.

Dalam Teori *Resources Based View* (RBV) memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan (Wernerfelt 1984). Perusahaan akan mencapai keunggulan apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang baik. Teori RBV memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana *Green HRM* (*Human Resource Management*) dapat membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan mereka melalui pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Green HRM (*Human Resource Management*) menekankan pentingnya sumber daya yang unik dan berharga yang dimiliki perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif, terutama dalam hal berkelanjutan lingkungan. *Green HRM* (*Human Resource Management*) bertujuan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan dan mendorong perilaku yang mendukung keberlanjutan.

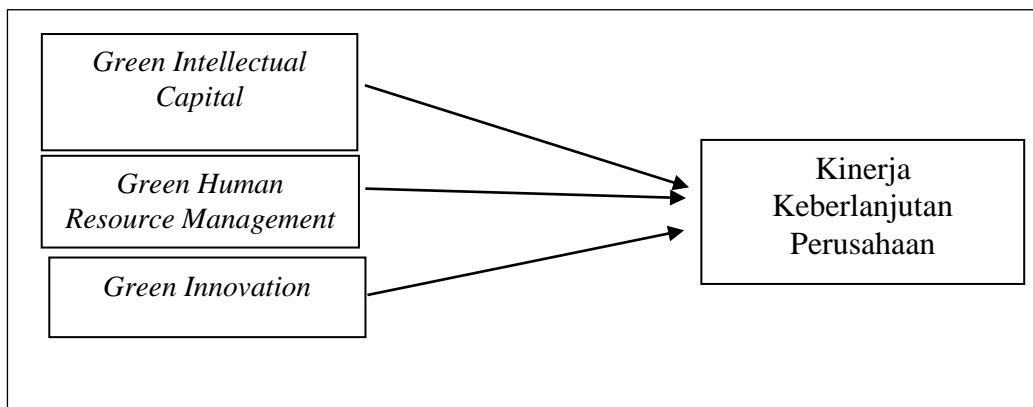
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, dan Faqih Purnomosidi (2024) secara konsisten menemukan bahwa *Green HRM* (*Human Resource Management*) berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Sehingga dari teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini dihipotesiskan:

H2 : *Green HRM* (*Human Resource Management*) berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan.

Dalam Teori legitimasi dijelaskan bahwa perusahaan harus memverifikasi apakah tindakannya dan hasilnya bisa diterima oleh masyarakat, dengan membuat laporan tahunan yang berisikan tentang bagaimana mereka bertanggung jawab terhadap lingkungan (Owling & Pfeffer, 1975). Teori legitimasi memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana green innovation dapat membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan sambil memastikan bahwa mereka tetap diterima dan didukung oleh masyarakat.

Green Innovation menjelaskan bagaimana perusahaan dapat memperoleh dan mempertahankan dukungan dari pemangku kepentingan dengan menunjukkan bahwa aktivitas mereka sejalan dengan norma dan nilai social yang berlaku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Dani Sopian (2024) secara konsisten menemukan bahwa *green innovation* berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Sehingga dari teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini dihipotesiskan:
H3 : *Green Innovation* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan.



Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian
Sumber : Data Diolah (2024)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif adalah suatu riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya berkaitan dengan penjabaran angka-angka numerik (statistik). Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergabung dalam indeks *Sustainable and Responsible Investment* (SRI-Kehati) periode 2021 sampai 2023. Metode penentuan sampel menggunakan Teknik purposive sampling yaitu pemilihan sampel yang ditentukan berdasarkan dengan kriteria tertentu. Sampel yang telah ditentukan sejumlah 16 perusahaan dengan 3 tahun pengamatan yaitu 2021-2023 serta memiliki kriteria tertentu yaitu perusahaan yang konsisten tergabung dalam indeks *Sustainable and Responsible Investment* (SRI-Kehati) periode 2021 sampai 2023. Mengacu pada buku (Rizka Zulfikar., et al 2020) penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder diperoleh melalui laporan keberlanjutan yang diterbitkan di website perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode dokumentasi dengan cara pengumpulan data menggunakan indikator dari variabel independen dan dependen yang diungkapkan pada laporan keberlanjutan diukur dengan cara setiap item pada indikator variabel yang diungkapkan perusahaan diberi skor 1 dan sebaliknya jika tidak diungkapkan oleh perusahaan diberi skor 0. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu statistic SPSS versi 25.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan oleh peneliti agar dapat menjelaskan dari *green intellectual capital*, *green human resource management*, dan *green innovation*. Analisis linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh kausalitas dari variabel independen yaitu *green intellectual capital*, *green human resource management*, dan

green innovation dan variabel dependen yaitu kinerja keberlanjutan perusahaan. Persamaan dari regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1GIC_i + \beta_2GHRM_i + \beta_3GI_i + \epsilon$$

Penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik untuk melihat kelayakan dari data yang akan digunakan sebelum melakukan uji regresi berganda. Setelah melakukan uji asumsi klasik, dilakukan uji T dan uji F untuk melihat pengaruh variabel independent dan variabel dependen serta mengujinya secara parsial atau bersama-sama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dalam penelitian dalam bentuk nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

Tabel 5. Statistik Deskriptif Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
GIC	48	14.00	17.00	16.0417	1.00970
GHRM	48	11.00	15.00	12.8958	1.17128
GI	48	5.00	7.00	6.5208	.54537
KINERJA_KEBERLANJUTAN	48	13.00	16.00	15.0625	.95441
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan analisis dan hasil deskriptif pada table 5 diatas diketahui bahwa jumlah data (N) yang digunakan untuk menganalisis masing-masing variabel berjumlah sama yaitu 48 sampel. Nilai maksimum menunjukkan kisaran nilai terbesar yang ada dalam penelitian, sedangkan nilai minimum menunjukkan kisaran nilai terkecil yang ada dalam penelitian. Nilai rata-rata menunjukkan kisaran nilai dari total masing-masing variabel dibagi jumlah sampel. Sedangkan standart deviasi menunjukkan simpangan data yang ada dalam penelitian.

Selanjutnya analisis nilai maksimum, nilai minimum, dan standart devisi masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Variabel *Green Intellectual Capital (GIC)* memiliki nilai maksimum sebesar 17,00, nilai minimum sebesar 14,00, nilai rata-rata sebesar 16,0417 dan standart deviasi 1,00970. Dapat dijelaskan bahwa peran *green intellectual capital* rata-rata dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati sebesar 16% dan maksimum sebesar 17% sedangkan minimal peran *green intellectual capital* dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati sebesar 14%. Rendahnya peran *green intellectual capital* dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati dapat disebabkan karena belum diimplementasikan secara maksimal pada perusahaan.
- b. Variabel *Green Human Resource Management (GHRM)* memiliki nilai maksimum sebesar 15,00, nilai minimum sebesar 11,00, nilai rata-rata sebesar 12,8958 dan standart deviasi 1,17128. Dapat dijelaskan bahwa peran *green hrm* rata-rata dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati sebesar 12% dan maksimum sebesar 15% sedangkan minimal peran *green intellectual capital* dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati sebesar 11%. Rendahnya peran *green hrm*

- dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati dapat disebabkan karena belum diimplementasikan secara maksimal pada perusahaan.
- c. Variabel *Green Innovation (GI)* memiliki nilai maksimum sebesar 7,00, nilai minimum sebesar 5,00, nilai rata-rata sebesar 6,5208 dan standart deviasi 0,54537. Dapat dijelaskan bahwa peran *green innovation* rata-rata dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati sebesar 6% dan maksimum sebesar 7% sedangkan minimal peran *green intellectual capital* dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati sebesar 5%. Rendahnya peran *green hrm* dalam mendukung kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati dapat disebabkan karena belum diimplementasikan secara maksimal pada perusahaan.
 - d. Variabel kinerja keberlanjutan memiliki nilai maksimum sebesar 16,00, nilai minimum sebesar 13,00, nilai rata-rata sebesar 15,0625 dan standart deviasi 0,95441. Dapat dijelaskan bahwa peran kinerja keberlanjutan rata-rata dalam pada perusahaan SRI-Kehati sebesar 15% dan maksimum sebesar 16% sedangkan minimal kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati sebesar 13%. Rendahnya kinerja keberlanjutan pada perusahaan SRI-Kehati dapat disebabkan karena peran dari *green intellectual capital*, *green hrm* dan *green innovation* belum diimplementasikan secara maksimal pada perusahaan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69643310
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.065
Test Statistic		.101
Asym p. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Corecction
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collineari Tolerance
	B	Std.Error	Beta			
Model						
1 (Constant)	1.671	2.174		.769	.446	
GIC	.418	.121	.442	3.467	.001	.743
GHRM	.282	.091	.346	3.080	.004	.960
GI	.468	.227	.267	2.061	.045	.720

- a. Dependent Variable: KINERJA_KEBERLANJUTAN

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 8. Uji Autokolerasi

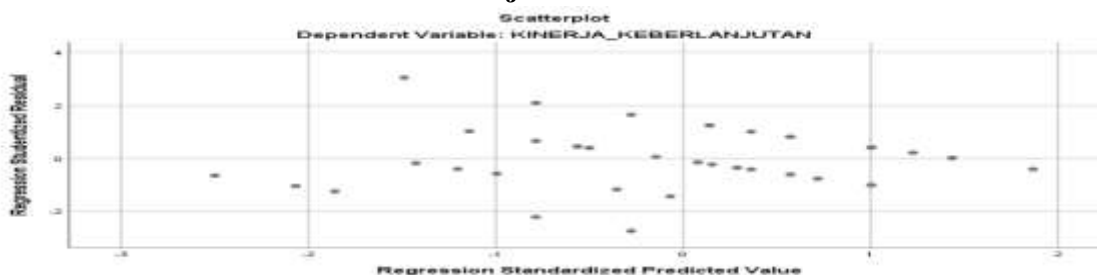
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.468	.431	.71978	1.437

a. Predictors: (Constant), GI, GHRM, GIC

b. Deependent Variable : KINERJA_KEBERLANJUTAN

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 9. Uji Heteroskedasititas



Sumber : Data Diolah (2024)

Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedasititas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi telah terpenuhi. Hasil uji normalitas menunjukkan sigma 0,200 dan grafik yang menunjukkan data telah tersebar secara merata di sekitar garis linier sehingga menandakan data tersebut telah terdistribusi normal. Hasil grafik dan uji heteroskedasititas telah menunjukkan data telah tersebar merata di atas atau dibawah angka nol pada garis linier. Data juga dinyatakan layak untuk dijadikan bahan prediksi dengan hasil uji multikolinearitas untuk semua variabel menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil uji autokolerasi menunjukkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,437 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah lolos uji autokorelasi.

Uji Simultan (uji f)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.017	3	6.672	12.878	.000 ^b
	Residual	22.796	44	.518		
	Total	42.813	47			
a. Dependent Variable: KINERJA_KEBERLANJUTAN						
b. Predictors: (Constant), GI, GHRM, GIC						

Berdasarkan hasil uji data di atas diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Farsial (uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Farsial (uji t)

		<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficient</i>		<i>Coefficients</i>	<i>t</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	1.671	2.174	.769	.446	
	GIC	.418	.121	.442	3.467	.001
	GHRM	.282	.091	.346	3.080	.004
	GI	.468	.227	.267	2.061	.045

a. Dependen Variabel : Kinerja Keberlanjutan

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil output table 6 diatas diketahui bahwa variabel *Green Intellectual Capital* memberikan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,418 dan signifikansi 0,001 yang berarti *Green Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Variabel *Green HRM* memberikan nilai *standardized coefficients* beta 0,282 dan signifikansi 0,004 yang berarti *Green HRM* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Variabel *Green Innovation* memberikan nilai *standardized coefficients* beta 0,468 dan signifikansi 0,045 yang berarti *Green Innovation* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Dengan rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y (\text{Kinerja Keberlanjutan}) = 0,418 (\text{GIC}) + 0,282 (\text{GHRM}) + 0,468 (\text{GI})$$

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.684 ^a	.468	.431	.71978	137

a. Predictors: (Constant), GI, GHRM, GIC

Sumber : Data Diolah (2024)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0-1. Apabila nilai koefisien mendekati angka 1, maka dapat menjelaskan kemampuan dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen, dan begitu juga sebaliknya

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa hasil pengujian koefisien determinasi diketahui nilai *R-Square* (R2) sebesar 0,467 hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel bahwa *green intellectual capital*, *green hrm* dan *green innovation* terhadap kinerja keberlanjutan 46,8%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Green Intellectual Capital berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Green Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Sejalan dengan teori *stakeholders Green Intellectual Capital* berfungsi sebagai alat untuk memenuhi ekspektasi *stakeholder* yang peduli isu lingkungan. Perusahaan Pentingnya pengelolaan *Green Intellectual Capital* sebagai strategi untuk

meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan. Dengan memanfaatkan ketiga komponen GIC secara efektif, perusahaan diharapkan dapat mencapai tujuan keberlanjutan yang lebih baik dan meningkatkan daya saing di pasar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Yusliza, Jing Yi Yong, M. Imran Tanveer, T. Ramayah, Noor Faezah Juhari, Zikri Muhammad (2019). Pemikiran mengenai *green intellectual capital* ini pertama kali diusung oleh Chen (2008) sebagai akibat dari meningkatnya tren *green politic*. *Intellectual capital* didefinisikan sebagai jumlah keseluruhan pengetahuan, informasi, teknologi, hak kekayaan intelektual, sistem komunikasi tim, hubungan pelanggan, dan merek dagang yang mampu menciptakan nilai bagi perusahaan (Bakhsha et al., 2018). konsep *Intellectual capital* menjadi penting karena pengaruh dari aset tetap dan aset keuangan mengalami penurunan dibandingkan dengan pengaruh dari aset tak berwujud (Gogan et al., 2016). *Intellectual capital* meliputi seluruh aset tak berwujud yang dipertimbangkan dalam akuntansi modern (Ivashchenko, V. P., G. E. Dotsenko, 2017).

Green HRM berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Green HRM* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Sejalan dengan teori *Resources Based View* (RBV) memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan (Wernerfelt 1984). Teori RBV memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana *Green HRM* (*Human Resource Management*) dapat membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan mereka melalui pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. *Green HRM* (*Human Resource Management*) menekankan pentingnya sumber daya yang unik dan berharga yang dimiliki perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif, terutama dalam hal berkelanjutan lingkungan. *Green HRM* (*Human Resource Management*) bertujuan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan dan mendorong perilaku yang mendukung keberlanjutan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, dan Faqih Purnomosidi (2024). Implementasi *Green HRM* merupakan usaha peningkatan keberlanjutan lingkungan. Sebagai konsep yang menjadi tren global saat ini, *Green Human Resource Management* (*Green HRM/GHRM*) telah dikonseptualisasikan untuk mempengaruhi perilaku *green* (ramah lingkungan) oleh karyawan di tempat kerja. Para ahli percaya bahwa praktik *Green Human Resource Management* adalah alat yang sangat efektif untuk mengembangkan modal manusia hijau yang dapat memberikan kinerja hijau berkelanjutan dan keunggulan kompetitif hijau

Green Innovation berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Green Innovation* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Sejalan dengan teori teori legitimasi memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana *green innovation* dapat membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan sambil memastikan bahwa mereka tetap diterima dan didukung oleh masyarakat. *Green Innovation* menjelaskan bagaimana perusahaan dapat memperoleh dan mempertahankan dukungan dari pemangku kepentingan dengan menunjukkan bahwa aktivitas mereka sejalan dengan norma dan nilai social yang berlaku.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto dan Dani Sopian (2024). *Green innovation* merupakan seluruh tindakan yang diambil oleh pemangku kepentingan yang relevan untuk mendorong pengembangan dan penerapan proses, produk, teknik, dan sistem manajemen yang lebih baik atau baru yang berkontribusi terhadap dampak lingkungan yang negatif dan mencapai tujuan ekologis tertentu. *Green innovation* atau

dikenal juga dengan eco-innovation atau inovasi hijau didefinisikan sebagai inovasi hardware atau software yang berhubungan dengan green products atau processes, termasuk inovasi pada teknologi yang melibatkan penghematan energi, pencegahan polusi, pendauran ulang limbah, desain *green product*, atau manajemen lingkungan perusahaan. Pengungkapan green product innovation dan green process innovation (Yasya & Muchlis, 2024).

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *green intellectual capital*, *green hrm* dan *green innovation* terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini menggunakan 48 sampel perusahaan indeks SRI-Kehati. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *green intellectual capital*, *green hrm* dan *green innovation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan, hal ini dikarenakan Pengelolaan dan pemanfaatan green intellectual capital yang berorientasi pada keinginan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, inovasi, dan keterampilan yang fokus pada aspek lingkungan dapat memperkuat posisi perusahaan dalam mencapai tujuan akhir. Praktik green HRM yang ramah lingkungan, seperti pelatihan karyawan tentang keberlanjutan dan penerapan kebijakan ramah lingkungan, juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kelangsungan kelangsungan hidup. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang terlibat dan sadar akan isu-isu lingkungan dapat meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. green Inovasi yang berorientasi pada lingkungan, baik dalam produk maupun proses, terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang aktif dalam menciptakan solusi inovatif untuk tantangan lingkungan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan reputasi mereka di pasar.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Penelitian ini dibatasi pengaruh *green intellectual capital*, *green human resource management* dan *green innovation* terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini hanya melakukan terhadap perusahaan yang terdaftar pada Saham Indeks Sustainable and Responsible Investment (SRI KEHATI) Periode 2021 – 2023. oleh karena itu, penelitian di masa depan dapat meneliti perusahaan dari indeks yang berbeda serta sampel yang lebih banyak. Kemudian, penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan untuk memperpanjang periode sampel dari objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Albort-Morant, G., Leal-Rodríguez, A. L., & De Marchi, V. (2018). Absorptive capacity and relationship learning mechanisms as complementary drivers of green innovation performance. *Journal of Knowledge Management*, 22(2), 432–452. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2017-0310>
- Anggraeni Fresyha Desty, & Sisdianto Ersi. (2024). Penerapan Akuntansi Lingkungan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntans*, 1(3), 184–191.
- Anggraini, R. W., & Mispriyanti. (2020). ANALISIS PEMBENTUKAN PORTOFOLIO OPTIMAL SAHAM DENGAN MENGGUNAKAN MODEL INDEKS TUNGGAL (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN TERDAFTAR Abstrak Portofolio saham merupakan investasi yang terdiri dari berbagai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 47–54.

- Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, & Faqih Purnomosidi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 18–31. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3091>
- Bakhsha, A., Afrazeh, A., & Esfahanipour, A. (2018). Identifying the variables of intellectual capital and its dimensions with the approach of structural equations in the educational technology of Iran. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(5), 1663–1682. <https://doi.org/10.29333/EJMSTE/85037>
- Chaudhry, N I, A Bilal, M U Awan, and A Bashir, ‘The Role of Environmental Consciousness, Green Intellectual Capital Management and Competitive Advantage on Financial Performance of the Firms: An Evidence From Manufacturing Sector of Pakistan’, *Journal of Quality and Technology Management*, 12.2 (2016), pp. 51–70.
- Chengli Shu, Kevin Z. Zhou, Yazhen Xiao and Shanxing Gao, ‘How Green Management Influences Product Innovation in China: The Role of Institutional Benefits’, *Journal of Business Ethies*, 133 (2016), p. 15
- Dewi, L., Eliza, A., & Rifan, D. F. (2023). The Effect of Environmental Performance, Corporate Social Performance and Carbon Emission Disclosure on Company Value. *Business Research International Journal*, 9(9), 130–142. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ABRIJ/article/view/23538%0Ahttps://myjms.mohe.gov.my/index.php/ABRIJ/article/download/23538/12842/>
- Fairus, Jihan, and Etty Murwaningsari, ‘Pengaruh Kinerja Keberlanjutan Perusahaan Dan Ekoefisiensi Terhadap Nilai Perusahaan’, *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3.2 (2023), pp. 3059–72 <<https://ejournal.trisakti.ac.id/index.php/jet/article/view/17911>>
- Freeman, R. E., & David, L. R. (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. *California Management Review*, 25(3), 88–106. <https://doi.org/10.2307/41165018>
- Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., & Draghici, A. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221(0), 194–202. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.106>
- Heryana, Dadi, Muchammad Nurul Huda, and Amrie Firmansyah, ‘Green Intellectual Capital Dan Green Human Resource Management: Pendekatan Scoping Review’, *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4.3 (2024), pp. 340–51, doi:10.54957/jolas.v4i3.741
- Ivashchenko, V. P., G. E. Dotsenko, and V. A. P. (2017). *Intellectual Capital as Faktor Of Competitiveness increasing*.
- Khotimah, T. A. N., Nurlaili, Ekawati, E., & Sisdiyanto, E. (2022). The Effect of Green Accounting and Material Flow Cost Accounting on Corporate Sustainability in Islamic Economic Perspective: Study on Manufacturing Companies Listed on the Sri-Kehati Index 2016-2020. *Islamic Economics and Business*, 2(1), 233–243.

- Nunik Nurmalasari, I. R. V. (2024). *THE EFFECT OF GREEN INTELLECTUAL CAPITAL ON SUSTAINABILITY PERFORMANCE WHICH IS MEDIATED BY FINANCIAL PERFORMANCE (CASE STUDY OF NON-FINANCE COMPANIES IN 2018-2022)*. 20, 32–53.
- Rizka Zulfikar, Fifian Permata Sari, Anggi Fatmayati, Kartika Wandini, Tati Haryati, Sri Jumini, Nurjanah, Selvi Annisa, Oktavy Budi Kusumawardhani, Rif'atul Mutiah, Alexander Indrakusuma Linggi, H. F. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode dan Pratik*.
- Sukirman, A. S., & Dianawati, W. (2023). Green intellectual capital and financial performance: The moderate of family ownership. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2200498>
- Theresia, D. H. (2023). *Pengaruh Kepemilikan Keluarga dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Keberlanjutan Perusahaan*.
- Wati, W. R., Islam, U., Raden, N., Lampung, I., Sisdianto, E., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2025). *PENERAPAN AKUNTANSI LINGKUNGAN DALAM*. 2(1), 185–195.
- Yasya, N., & Muchlis, M. (2024). Pengaruh Green Innovation Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 103–122. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.551>