

The Effect of Green Intellectual Capital on Environmental Performance with Green Human Resource Management as a Mediating Variable

Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance Dengan Green Human Resource Management sebagai Variabel Mediasi

Muhammad Lutfi Ali Fattah^{1*}, Sidiq Permono Nugroho²

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

b100200303@student.ums.ac.id¹, sp122@student.ums.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Green Intellectual Capital refers to the collective value of intangible assets, including information, skills, and connections, related to environmental conservation and innovation. These assets contribute to the promotion of environmentally friendly ideas and practices at both the individual and organizational levels within a company (Chen, 2008). Green Intellectual Capital consists of three distinct elements: Green Human Capital, Green Structural Capital, and Green Relational Capital. Adopting the concept of GIC is a strategic step for organizations to achieve competitive advantage while upholding environmental sustainability. The purpose of this study is to determine the correlation between Green Intellectual Capital and Environmental Performance, with Green HRM serving as a mediator between the two variables. This study uses a quantitative methodology that utilizes the Structural Equation Modeling (SEM) technique, specifically the Partial Least Square (PLS) method. The research instrument used is SmartPLS 4. The method used to select the sample is Probability Sampling, specifically utilizing the Simple Random Sampling strategy. This study uses a sample of 50 people who work in a company engaged in sharia-based financial services in the city of Surakarta. The results of this study indicate that Green Human Capital and Green Relational Capital have a significant impact on Green Human Resources, but have no impact on Environmental Performance. Green Structural Capital does not affect Green Human Resource Management, but has an impact on Environmental Performance.

Keywords : Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management, Environmental Performance

ABSTRAK

Green Intellectual Capital mengacu pada jumlah kolektif aset tak berwujud, termasuk informasi, keterampilan, dan hubungan, yang terkait dengan konservasi lingkungan atau inovasi. Aset-aset ini berfokus pada konsep ramah lingkungan dan dapat ada di tingkat individu dan organisasi di dalam sebuah perusahaan (Chen, 2008). Green Intellectual Capital terdiri dari tiga elemen berbeda: Green Human Capital, Green Structural Capital, dan Green Relational Capital. Menerapkan konsep GIC merupakan langkah strategis bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif sekaligus menegakkan keberlanjutan lingkungan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menetapkan korelasi antara Green Intellectual Capital dan Environmental Performance, dengan Green HRM berfungsi sebagai mediator antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang memanfaatkan teknik Structural Equation Modelling (SEM), khususnya berdasarkan Partial Least Square (PLS). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 4. Sampel ditentukan menggunakan teknik Probability Sampling, khususnya menggunakan strategi Simple Random Sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 partisipan yang bekerja di lembaga keuangan syariah yang berlokasi di kota Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Green Human Capital dan Green Relational Capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Green Human Resource, tetapi tidak memiliki pengaruh terhadap Environmental Performance. Green Structural Capital tidak memengaruhi Green Human Resource Management, tetapi memiliki pengaruh terhadap Environmental Performance.

Kata Kunci : Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management, Environmental Performance

1. Pendahuluan

Saat ini sumber daya alam mengalami banyak masalah yang disebabkan oleh individu maupun perusahaan yang memiliki sifat tidak peduli atau abai terhadap lingkungan. Dampak yang terjadi pada lingkungan dapat berupa polusi, berkurangnya sumber daya alam yang mengakibatkan kelangkaan sehingga bisnis tidak akan bisa bertahan lama. Dengan adanya permasalahan-permasalahan seperti ini perusahaan-perusahaan harus menerapkan sistem bisnis yang ramah terhadap lingkungan dan alam. Fenomena seperti ini melahirkan konsep perusahaan atau bisnis yang berkelanjutan yang mana perusahaan tidak lagi hanya mengedepankan laba tapi juga harus sadar dan terbuka terhadap kondisi sosial dan lingkungan sebagai tanggungjawab dari bisnis yang dijalankan. Saat ini pembahasan mengenai *green business* atau bisnis ramah lingkungan sudah bertumbuh pesat terutama pada fungsi-fungsi organisasi, seperti *green purchasing* atau pembayaran yang mengedepankan isu lingkungan (Zhang *et al.*, 2018), *green innovation* atau inovasi ramah lingkungan (Li *et al.*, 2018), dan *green management* atau manajemen ramah lingkungan (Mustapha *et al.*, 2018).

Perusahaan yang beroperasi dalam tingkat kompetitif yang tinggi pada ekonomi global dimana mereka harus memperhatikan kondisi lingkungan sebagai tanggung jawab mereka tidak hanya dalam hal efisiensi dan memberikan nilai dalam produk saja. Pembahasan yang intensif mengenai lingkungan di dalam dunia bisnis telah membawa perusahaan-perusahaan untuk mengadaptasi praktik bisnis yang ramah lingkungan. Adopsi-adopsi seperti ini dapat menguntungkan perusahaan-perusahaan menjadi perusahaan "*green and competitive*" atau perusahaan yang ramah lingkungan dan kompetitif (Carmona-Moreno *et al.*, 2012; El-Kassar and Singh, 2018; Jabbour *et al.* dalam Yong *et al.*, 2019). Para ilmuwan berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam memajukan program ramah lingkungan atau agenda hijau. Akibatnya, mengintegrasikan praktik ramah lingkungan (praktik hijau) ke dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan prospek perusahaan untuk mencapai keberlanjutan.

Banyak penelitian yang meneliti mengenai hubungan antara *Green Human Resource Management* dengan *Green Intellectual Capital*. Kong and Thomson (2006) pada penelitiannya telah menjelaskan hubungan antara *Intellectual Capital* dan *Human Resource Management*. *Intellectual Capital* secara eksplisit memiliki 3 komponen, yaitu *Human Capital*, *Relational Capital*, *Structural Capital*. *Human Capital* muncul dalam *Human Resources* dalam bentuk pengetahuan kumulatif dan skill individu melalui serangkaian fungsi HRM seperti seleksi, pengembangan, dan penempatan karyawan. Peran sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan bersaing sangat bergantung pada dua komponen *Intellectual Capital* yang lain, yaitu *Structural Capital* dan *Relational Capital*. Knight (1999) berpendapat sebagaimana investasi *Human Capital* berperan dalam tatanan manajemen sumber daya manusia yang berupa pengetahuan serta kemampuan individu, maka akan semakin banyak individu-individu yang berkompoten yang akan membuat *Structural Capital* yang lebih baik dalam sebuah perusahaan. *Human Capital* dan *Structural Capital* yang meningkat menciptakan produktivitas sisi eksternal (*Relational*). *Relational Capital* akan mendorong karyawan dari sebuah perusahaan untuk memahami dinamika dari pengetahuan eksternal. Pengetahuan eksternal merupakan bentuk pengetahuan dimana seseorang ingin mengetahui lebih banyak hal dari pertanyaan-pertanyaan sebelumnya yang belum terjawab dengan cara mencari orang yang memiliki akses terhadap jawaban tersebut melalui bagan atau struktural organisasi sebagai alat navigasi untuk menemukan orang yang tepat. Pengetahuan eksternal sangat penting untuk menunjang peran sumber daya manusia seperti halnya dalam meningkatkan jumlah dari *Human Capital* dan berpotensi meningkatkan kualitas terhadap *Human Capital* melalui organisasi (Kong, 2009).

Pada penelitian ini telah dijelaskan hubungan antara *Intellectual Capital* dengan *HRM* tapi belum menjelaskan secara langsung mengenai hubungan antara *Green Intellectual Capital (GIC)* dan *Green Human Resource Management (GHRM)*. *Intellectual Capital (IC)* menjelaskan mengenai pengetahuan kolektif yang tertanam dalam setiap pribadi, organisasi, dan juga individu-individu yang berkaitan dengan organisasi. Bagi perusahaan atau organisasi *IC* adalah hal yang penting yang harus dikembangkan kembali untuk menuju organisasi atau perusahaan yang berkelanjutan (Chen, 2008; Kong & Prior, 2008; Schiuma & Lerro, 2008 dalam Kong and Thomson, 2009).

Konsep mengenai *GIC* ini muncul dengan munculnya tren *green politic* yang pada saat itu Chen (2008) mengemukakan mengenai konsep ini pertama kali. Chen (2008) mendefinisikan *Green Intellectual Capital (GIC)* sebagai aset tak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan seperti hubungan, penerangan, dan kemampuan yang mana hal tersebut dikorelasikan dengan isu lingkungan. *GIC* terdiri dari tiga komponen yaitu, *Green Human Capital*, *Green Structural Capital*, dan *Green Relational Capital*. Penerapan konsep *GIC* merupakan langkah yang tepat bagi perusahaan dalam memperoleh keunggulan bersaing akan tetapi masih menjaga keberlangsungan kehidupan lingkungan atau alam (*Environmental Sustainability*).

Berdasarkan pernyataan diatas, masih diperlukan penelitian mendalam membahas hubungan antara *Green Intellectual Capital* dengan *Green Human Resource Management* dan bagaimana dampaknya terhadap lingkungan (*Environment*). Studi ini bertujuan untuk menemukan pengaruh antara *Green Intellectual Capital* dengan *Environmental Performance* dan *Green HRM* sebagai mediasi antara keduanya.

2. Tinjauan Pustaka

Hipotesis pandangan berbasis sumber daya (RBV) menyatakan bahwa suatu organisasi dapat dianggap sebagai kumpulan sumber daya yang berbeda, nyata, dan struktural. Sumber daya ini bukanlah sumber daya biasa akan tetapi sumber daya yang memiliki keistimewaan dan tidak bisa diimitasi, karena sumber daya ini merupakan pusat keberlanjutan baik itu berupa keunggulan kompetitif maupun daya kerjanya (Barney, J.B., 2000). Organisasi memiliki jumlah aset yang sangat banyak bagi organisasi. Karena berdasarkan organisasi dapat bertahan dan bersaing di pasar. Ada dua jenis pada aset ini, yaitu aset berwujud dan tidak berwujud. Aset berwujud adalah bangunan, mesin, produk, dan barang, sedangkan aset tidak berwujud adalah niat baik dan merek dagang. Namun diantara aset-aset ini sumber daya manusia (*HRM*) dan *Intellectual Capital (IC)* adalah yang paling penting. Tanpa sumber daya ini, tidak akan ada organisasi yang memperoleh keunggulan kompetitif (Malik *et al.*, 2020). Organisasi atau perusahaan yang mengembangkan lini produk dan layanan, rantai nilai, prinsip-prinsip yang terfokus pada keseimbangan sistem ekologi dan lingkungan, faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang bertanggung jawab dalam menggapai *sustainability* (Sehnm, S., 2019).

Green Intellectual Capital (GIC)

GIC adalah total saham dari aset tidak terlihat seperti hubungan, kemampuan, dan pengetahuan yang berkaitan dengan lingkungan atau pembaharuan yang mengedepankan konsep ramah lingkungan pada level individu atau organisasi di dalam sebuah perusahaan (Chen, 2008). Aset tak terlihat merupakan aset langka dan tidak mudah diimitasi. Liu (2010) mendefinisikan *GIC* sebagai sebuah pembauran pengetahuan mengenai lingkungan dan kemampuan perusahaan untuk membangun daya saing yang unggul dalam konsep ramah lingkungan.

GIC memungkinkan organisasi untuk mengikuti seluruh regulasi lingkungan dalam lingkup internasional, juga dalam menumbuhkan pemahaman akan lingkungan diantara pelanggan dan mengkreasikan suatu nilai untuk organisasi. Chen (2008) menyebutkan secara umum *GIC* diidentifikasi memiliki tiga dimensi yang meliputi klasifikasi dari *GIC* yaitu :

1. *Green Human Capital*

Human Capital adalah elemen dasar proses *IC* yang berperan menjadi kekuatan pendorong bagi *Green Structural Capital* dan *Green Relational Capital*. *Human capital* menggolongkan beberapa elemen sumber daya manusia termasuk pengetahuan *tacit* kumulatif, kompetensi, pengalaman dan kemampuan, serta inovasi dan bakat dari setiap orang (Roos and Jacobsen, 1999). Dimensi ini tidak dimiliki oleh organisasi dan tidak bisa ditiru. Dimensi ini dimiliki oleh karyawan atau anggota yang berupa pengetahuan baik yang terlihat jelas ataupun tidak, dimensi ini adalah aset yang tak ternilai dalam mencapai *green HRM* yang sukses (Wang *et al.*, 2014). Dan karena keunikannya dimensi ini merupakan bentuk dari keunggulan daya saing sebuah organisasi. Chen (2008) melihat nilai yang berbeda dari *Green Human Capital* dalam penggunaannya pada anggota atau karyawan di dalam hal pengetahuan, pengalaman, kemampuan, keahlian, kreativitas, dan komitmen dalam melindungi lingkungan.

Bagaimanapun pembahasan mengenai *Green Human Capital* masih terbatas. Hal terpenting dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan juga keahlian dalam program ramah lingkungan (*green*) pada anggota organisasi atau karyawan adalah pelatihan. Maka dari itu *Green Human Capital* memungkinkan sebuah organisasi dalam mengetahui aset tak terlihatnya seperti pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*capability*) dan juga keahlian (*skill*) serta dapat membantu untuk mengimplementasikan strategi ramah lingkungan (*green strategies*) pada organisasi atau perusahaan dalam menghadapi lingkungan bersaing yang dinamis untuk tampil lebih baik (Yusliza *et al.*, 2020).

2. *Green Structural Capital*

Structural capital merujuk pada pembelajaran dan pengetahuan yang diberlakukan pada aktivitas sehari-hari (Kong & Thomson, 2009). *Structural capital* merupakan penunjang prasarana penunjang untuk *human capital*. Bontis (1998) menjelaskan bahwa *structural capital* berhubungan dengan sistem dan tatanan organisasi atau perusahaan sebagai penunjang individu untuk daya kerja pemikiran yang optimal. *Structural capital* mencakup seluruh aspek ilmu non-individu organisasi seperti database, rutinitas, budaya organisasi, dan apapun yang menciptakan nilai untuk organisasi (Grasenick and Low, 2004).

Green Structural Capital merupakan aset non-*human* atau aset non individu dalam sebuah organisasi. Aset tak terlihat bukan hanya tentang individu saja, contohnya database organisasi, teknologi, bagan organisasi, dan proses instruksi. Chen (2008) mendefinisikan *Green Structural Capital* sebagai aset organisasi yang fokus pembahasannya tentang lingkungan dan inovasi ramah lingkungan (*green innovation*) perusahaan, dan aset tersebut dinamakan sebagai strategi komitmen organisasi, kemampuan organisasi, budaya organisasi berupa sistem penghargaan, database, sistem pengetahuan manajemen, teknologi informasi, identitas organisasi, hak cipta, dan ciri khas organisasi. *Green Structural Capital* juga di definisikan sebagai pengetahuan institusional tentang proses-proses bentuk organisasi, struktur, teknologi, kebijakan, dan budaya (Wang *et al.*, 2014).

Jardon dan Dasilva (2017) menjelaskan bahwa fokus pembahasan mengenai lingkungan sistem-sistem organisasi sangat dibutuhkan untuk keputusan strategis sehingga penunjang keputusan strategis lingkungan bukan hanya *human capital* saja. *Structural capital* menunjang sebuah organisasi dalam melakukan pengorganisasian prosedur dan tatanannya.

3. *Green Relational Capital*

Relational Capital merepresentasikan hubungan organisasi dengan stakeholders eksternal dan persepsi tentang organisasi tersebut begitu juga mengenai pertukaran pengetahuan antara organisasi dan *stakeholder* eksternalnya (Bontis, 1998). Selain itu, hubungan dengan *stakeholder* utama juga memiliki peran yang signifikan untuk

mengembangkan kekayaan yang berkelanjutan, serta juga merupakan hubungan yang kritis pada isu tertentu atau waktu tertentu.

Chen (2008) menjelaskan *Green Relational Capital* adalah komunikasi dua arah perusahaan dengan konsumen, supplier, jaringan, dan mitra mengenai pengelolaan lingkungan perusahaan juga inovasi ramah lingkungan (*green innovation*) yang memungkinkan untuk menciptakan keuntungan dan juga memperoleh daya saing yang unggul. Tumwine *et. al.* (2012) menggambarkan *relational capital* sebagai aset tak terlihat yang fokus pada pengembangan, pembinaan, dan sebagai penjaga hubungan baik dengan setiap organisasi atau individu yang memiliki pengaruh kepada posisi bisnis di dalam pasar. Karena alasan ini, penting bagi organisasi untuk menyelaraskan kepentingan mereka dengan para pemangku kepentingan untuk bertahan dan tetap kompetitif. Konsep *green* merupakan fokus bagi para pemangku kepentingan saat ini termasuk, pelanggan, pemasok, dan juga pemerintah.

Green Human Resource Management

Manajemen Sumber Daya Manusia (*HRM*) merupakan aspek penting dalam menumbuhkan atau mengembangkan organisasi yang berkelanjutan dan dalam pembahasan ini pengertian seperti ini bisa disebut sebagai *Green Human Resource Management (GHRM)*.

Green human resources management adalah aspek pengelolaan lingkungan yang berhubungan dengan *human resource management (HRM)* dan memiliki perhatian pada *HRM* dalam penanggulangan polusi melalui proses-proses aktivitas operasi perusahaan atau organisasi (Renwick *et al.*, 2013). *GHRM* mempraktikkan semua praktik strategi *HRM* lama yang memiliki korelasi tujuan terhadap lingkungan dan strategi *HRM* mereka di dalam organisasi (Gholami *et al.*, 2016). Mengutip dari Jabbour (2013) *green HRM* meliputi penyamarataan terstruktur dan tersistemasi pada implementasi *HRM* yang berfokus pada lingkungan.

Environmental Performance

Banyak dari perusahaan industri saat ini tengah menjalankan program dari strategi *Environmental Performance* untuk meraih keunggulan bersaing pada perusahaan. Banyak dari stakeholder yang percaya bahwa konsumen dan juga pasar modal sangat mendukung adanya konsep *green organizations*, maka dari itu seharusnya program *Environmental Performance* ini dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan (Chaklader & Gulati, 2015). Selain itu meningkatnya regulasi mengenai lingkungan dan tekanan dari pasar-pasar terhadap isu lingkungan telah meningkatkan kesadaran para manajer-manajer perusahaan terhadap *Environmental Performance* (DiPietro, Cao, & Partlow, 2013). Terlebih lagi, *Environmental Performance* telah menjadi pembahasan yang sangat penting pada praktik dan riset bisnis belakangan ini.

Environmental Performance menurut Suratno Ignatius Bondan, dkk., (2007) adalah usaha perusahaan dalam menyediakan lingkungan yang baik. Milliman dan Clair (1996) menemukan beberapa cara untuk bisa mengukur *Environmental Performance*, contohnya seperti *Corporate-Wide Metrics* yang digunakan untuk mengukur penggunaan sumber daya dan melakukan pengecekan dan penilaian secara langsung di lapangan yang dijadikan prosedur bagi pegawai untuk mengetahui permasalahan sekaligus memperoleh informasi dan masukan mengenai kinerja lingkungan perusahaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk menguji data melalui penggunaan Structural Equation Modelling (SEM) dengan analisis Partial Least Square (PLS). Instrumen penelitian yang digunakan untuk tujuan ini adalah SmartPLS 4.0. Strategi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menyajikan serangkaian pertanyaan-pertanyaan atau

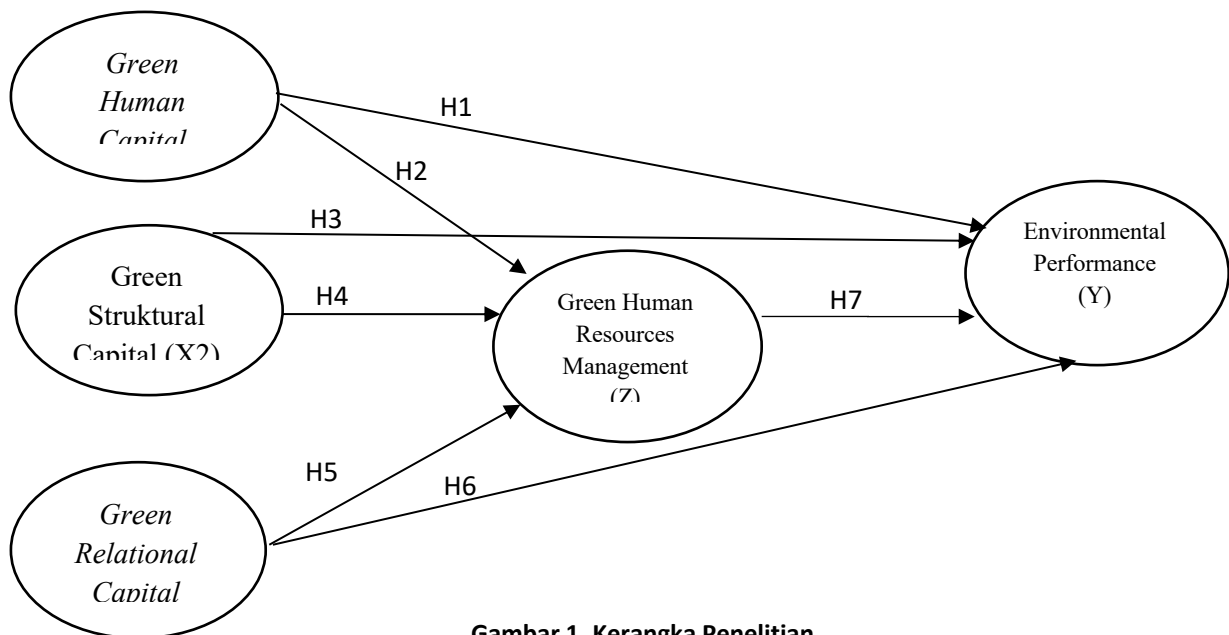
pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Kuesioner disebar untuk mengumpulkan data dengan skala Likert.

Table 1. Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Surakarta. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Probability Sampling, khususnya menggunakan strategi Simple Random Sampling.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengembangan Hipotesis

- 1) Hubungan antara *Green Intellectual Capital* dengan *Green Human Resource Management*

Chen (2008) mendefinisikan *green human capital* sebagai puncak dari sikap, pengetahuan, kreatifitas, kemampuan, komitmen, kearifan, dan pengalaman karyawan mengenai lingkungan yang berkelanjutan. Yong., et., al (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwasannya *green human capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Human Resource Management*. *Human Capital* ketika dipadukan dengan konsep ramah lingkungan yang layak dan baik akan mendukung

praktik atau kelangsungan *Human Resource*, oleh karena itu penyebaran informasi yang ramah lingkungan akan mendorong *HRM* yang ramah lingkungan.

Chen (2008) menjelaskan bahwa *Green Structural Capital* terdiri dari kemampuan organisasional, system informasi teknologi, system *reward*, filosofi manajemen, database dan teknologi informasi, hak kekayaan intelektual, kultur perusahaan atau organisasi, tahap operasi, citra perusahaan dan brand mengenai pembaharuan ramah lingkungan atau perlindungan lingkungan. Ali *et al.* (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwasannya *Green Structural Capital* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *Green HRM*. Di dalam penelitiannya juga dijelaskan mengapa *Green Structural Capital* dapat berpengaruh signifikan terhadap *Green HRM*. Salah satunya ialah karena tertanamnya budaya lingkungan dalam system manajemen perusahaan.

Tumwine *et al.* (2012) menjelaskan *Green Relational Capital* sebagai aset penting yang tidak berwujud sebuah perusahaan yang membutuhkan pemeliharaan, penguatan, peningkatan, dan menjaga kualitas hubungan dengan individu dan kelompok untuk mendapatkan posisi yang tinggi di pasar bisnis. Yong *et al.* (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Green Relational Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Green HRM*.

H2 : *Green Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Human Resource Management*

H4 : *Green Relational Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Human Resource Management*

H6 : *Green Structural Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Human Resource Management*

2) Hubungan antara *Green Intellectual Capital* terhadap *Environmental Performance*

Chen (2008) menjelaskan *Green Intellectual Capital (GIC)* adalah asset tak terlihat sebuah perusahaan seperti kemampuan, hubungan, dan pengetahuan yang mana hal tersebut dikorelasikan dengan isu lingkungan. *Green Human Capital*, *Green Structural Capital*, dan *Green Relational Capital* merupakan komponen *GIC*. Penerapan konsep *GIC* merupakan langkah yang tepat bagi perusahaan dalam memperoleh keunggulan bersaing akan tetapi masih menjaga keberlangsungan kehidupan lingkungan atau alam (*Environmental Sustainability*). Yusliza *et al.*, (2020) pada penelitiannya menemukan bahwa *Green Intellectual Capital* berpengaruh terhadap *Environmental Performance*. Penelitian Yusliza *et al.*, (2020) menunjukkan bahwasannya para karyawan yang memiliki kompetensi dan skill akan membawa perusahaan pada kompetisi yang unggul. Dimana keunggulan kompetensi perusahaan saat ini dipengaruhi oleh aspek-aspek yang menunjang keberlanjutan perusahaan salah satunya adalah lingkungan (*Environmental Performance*).

H1 : *Green Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*

H3 : *Green Relational Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*

H5 : *Green Structural Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*

3) Hubungan antara *Green Human Resource Management* dengan *Environmental Performance*

Carmeli (2005) menyatakan bahwa karyawan akan lebih antusias terhadap altruism, atau sikap saling membantu antar karyawan yang membutuhkan pertolongan karena keterikatan mereka dengan organisasi yang tinggi lalu mereka melanjutkan

perilaku tanggungjawab sosial mereka dengan perusahaan yang baik. Saat ini perusahaan lebih memperhatikan pada konsep perusahaan yang berkelanjutan karena adanya tekanan yang luar biasa dari masyarakat terhadap tanggung jawab perusahaan pada lingkungan sosial dan juga lingkungan hidup.

Ali *et al.* (2022) mengatakan *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*. Di dalam penelitiannya juga dijelaskan praktik *Green HRM* bisa terlibat dalam pembelian bahan ramah lingkungan, mengurangi limbah, menerapkan kebijakan rendah karbon, dan membangun citra dan reputasi sebagai pemimpin pasar.

H7 : *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*

4) *Green Human Resource Management* memediasi *Green Intellectual Capital* dengan *Environmental Performance*

Yong *et al.*, (2022) dalam penelitian dan menjumpai bahwa *Green HRM* memediasi antara *Green Human Capital* dengan *Environmental Performance*.

Ali *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwasannya *Green Human Resources* berpengaruh dalam memediasi antara *Green Structural Capital* dengan *Environmental Performance*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Modal Struktural Hijau mempunyai pengaruh positif sedang terhadap Sumber Daya Manusia Hijau, sedangkan Sumber Daya Manusia Hijau mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.

Yong *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Green Human Resource* berpengaruh dalam memediasi *Green Relational Capital* dengan *Environmental Performance*. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data yang menunjukkan ($\beta = 0.099$ $p < 0.001$) yang mana artinya *Green HRM* berpengaruh positif dalam memediasi *Green Relational Capital* dengan *Environmental Performance*.

H8 : *Green Human Resource Management* memediasi antara *Green Human Capital* dengan *Environmental Performance*

H9 : *Green Human Resource Management* memediasi antara *Green Structural Capital* dengan *Environmental Performance*

H10 : *Green Human Resource Management* memediasi antara *Green Relational Capital* dengan *Environmental Performance*

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Deskripsi profil responden berisi mengenai karakteristik responden dari perusahaan yang diteliti. Berdasarkan data responden, menurut jenis kelamin di dominasi oleh kalangan Laki-laki sebesar 52% sedangkan perempuan 48%. Selain itu menurut usia di dominasi 20-30 sebanyak 50%, usia 31-40 sebanyak 32%, usia 41-50 sebanyak 16%, sedangkan usia lebih dari 51 sebanyak 2%. Berdasarkan tingkat pendidikan 90% berlatar belakang sarjana S1, 6% responden lulusan SMA, 2% lulusan D3, dan 2% lulusan sarjana S2. Dari lama bekerja 80% telah bekerja < 10 tahun, 12% bekerja 11-30 tahun, 8% bekerja 21-30 tahun.

Table 2. Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	25	50%
31-40	16	32%
41-50	8	16%
>50	1	2%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Table 3. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	26	52%
Perempuan	24	48%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Table 4. Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	3	6%
D3	1	2%
S1	45	90%
S2	1	2%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Table 5. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
≤10	40	80%
11-20	6	12%
21-30	4	8%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Evaluasi Model Pengukuran

1) Outer Loading/Factor Loading

Tabel 6. Outer Loading

	Outer loadings
EP1 <- EP	0.880
EP2 <- EP	0.807
EP3 <- EP	0.879
EP4 <- EP	0.917
GHC1 <- GHC	0.930
GHC2 <- GHC	0.934
GHC3 <- GHC	0.934
GHRM1 <- GHRM	0.785
GHRM10 <- GHRM	0.807
GHRM11 <- GHRM	0.788
GHRM12 <- GHRM	0.830
GHRM2 <- GHRM	0.818
GHRM3 <- GHRM	0.760
GHRM4 <- GHRM	0.823
GHRM5 <- GHRM	0.732
GHRM6 <- GHRM	0.852
GHRM7 <- GHRM	0.857
GHRM8 <- GHRM	0.807
GHRM9 <- GHRM	0.843
GRC1 <- GRC	0.898
GRC2 <- GRC	0.843
GRC3 <- GRC	0.836
GSC1 <- GSC	0.870
GSC2 <- GSC	0.893
GSC3 <- GSC	0.902

GSC4 <- GSC	0.941
GSC5 <- GSC	0.917

Sumber : Data primer diolah, 2024

EP1 memiliki Loading Factor (LF) $0.880 \geq 0.70$ yang berarti setiap item EP valid mengukur variabel *Environmental Performance*. Begitu juga dengan variabel yang lain yang memiliki $LF \geq 0.70$ yang berarti seluruh variabel dapat dikatakan valid.

2) Composite Reliability dan AVE

Tabel 7. Hasil Uji Composite reliability dan AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
<i>Environmental Performance</i>	0.901	0.951	0.927	0.760
<i>Green Human Capital</i>	0.925	0.925	0.953	0.870
<i>Green Human Resource Management</i>	0.954	0.961	0.958	0.655
<i>Green Relational Capital</i>	0.828	0.857	0.894	0.739
<i>Green Structural Capital</i>	0.945	0.947	0.958	0.819

Sumber : Data primer diolah, 2024

Variabel *Environmental Performance* memiliki nilai Composite Reliability (CR) $0.927 \geq 0.70$ yang berarti bahwa setiap item yang mengukur variabel *Environmental Performance* reliabel. Begitu juga dengan nilai variabel yang lain yang memiliki nilai $CR \geq 0.70$ yang berarti seluruh variabel reliabel.

Nilai AVE dari variabel *Environmental Performance* 0.760 yang memiliki nilai $AVE \geq 0.50$, maka dari itu terpenuhi syarat convergent validity yang baik. Begitu juga dengan variabel yang lain yang memiliki nilai $AVE \geq 0.50$ yang berarti seluruh variabel memenuhi syarat convergent validity yang baik.

3) Discriminant Validity

Tabel 8. Fornell dan Lacker Criterion

	<i>Environmental Performance</i>	<i>Green Human Capital</i>	<i>Green Human Resource Management</i>	<i>Green Relational Capital</i>	<i>Green Structural Capital</i>
<i>Environmental Performance</i>	0.872				
<i>Green Human Capital</i>	0.634	0.933			
<i>Green Human Resource Management</i>	0.550	0.781	0.809		
<i>Green Relational Capital</i>	0.619	0.632	0.697	0.859	
<i>Green Structural Capital</i>	0.798	0.736	0.720	0.828	0.905

Capital

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 8 mencantumkan persyaratan untuk menilai validitas diskriminan, salah satunya adalah bahwa akar variabel AVE harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Situasi di mana akar variabel AVE EP adalah 0,872 kali lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lain. Oleh karena itu, validitas diskriminan variabel korelasi terpenuhi. Hal yang sama berlaku untuk variabel lain di mana akar variabel AVE lebih besar daripada korelasi di antara keduanya. Oleh karena itu, evaluasi validitas diskriminan selesai.

Evaluasi Model Struktural (Inner VIF)

Tabel 9. Hasil Uji Inner VIF

	VIF
<i>Green Human Capital -> Environmental Performance</i>	3.088
<i>Green Human Capital -> Green Human Resource Management</i>	2.189
<i>Green Human Resource Management -> Environmental Performance</i>	3.137
<i>Green Relational Capital -> Environmental Performance</i>	3.439
<i>Green Relational Capital -> Green Human Resource Management</i>	3.190
<i>Green Structural Capital -> Environmental Performance</i>	4.207
<i>Green Structural Capital -> Green Human Resource Management</i>	4.180

Sumber : Data primer diolah, 2024

Memverifikasi tidak adanya multikolinearitas antar variabel menggunakan Inner VIF merupakan langkah awal yang penting sebelum menguji model struktural. Tidak ada bukti multikolinearitas antar variabel jika skor VIF di bawah 5. Karena nilai VIF kurang dari 5, multikolinearitas tidak ada, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas.

Evaluasi Kecocokan dan Keباikan Model

1) R square

Berdasarkan (Hair et al., 2019) penilaian R square apabila bernilai (0.25) lemah, (0.50) sedang, dan (0.75) substansial.

Tabel 12. Uji R square

	R-square	R-square adjusted
EP	0.653	0.622
GHRM	0.681	0.660

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas besarnya *Green Human Capital*, *Green Relational Capital*, *Green Structural Capital*, dan *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* (0,653) dalam (Hair et al., 2019) termasuk pengaruh sedang.

Green Human Capital, *Green Relational Capital*, *Green Structural Capital* terhadap *Green Human Resource Management* (0,681) dalam (Hair et al., 2019) termasuk berpengaruh sedang.

2) Q square

Berdasarkan (Hair et al., 2019) apabila uji Q square bernilai lebih tinggi dari (0) rendah, (0.25) medium, (0.5) besar.

$$Q^2 = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

$$= 1 - [(1 - 0.653) \times (1 - 0.681)]$$

$$= 1 - [(0.347) \times (0.319)]$$

$$= 1 - (0.110)$$

$$= 0.89$$

Nilai Q^2 adalah 0.89 yang mana jika mengacu pada (Hair et al., 2019) nilai yang lebih besar dari 0.5 menggambarkan relevansi prediksi yang besar dari jalur PLS dan memiliki nilai observasi yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Uji Hipotesis dan Uji Mediasi)

1) Pengujian Model Struktural/Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Green Human Capital -> Environmental Performance</i>	0.173	0.237	0.264	0.655	0.256
<i>Green Human Capital -> Green Human Resource Management</i>	0.535	0.490	0.196	2.730	0.003
<i>Green Human Resource Management -> Environmental Performance</i>	-0.118	-0.078	0.208	0.567	0.285
<i>Green Relational Capital -> Environmental Performance</i>	-0.107	-0.027	0.240	0.447	0.327
<i>Green Relational Capital -> Green Human Resource Management</i>	0.282	0.246	0.167	1.691	0.045
<i>Green Structural Capital -> Environmental Performance</i>	0.845	0.690	0.392	2.155	0.016

Green Structural Capital ->	0.093	0.166	0.256	0.363	0.358
Green Human Resource Management					

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan informasi pada tabel 10, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara Green Human Capital terhadap Environmental Performance (0,173), sebagaimana ditunjukkan oleh statistik T (0,655 < 1,64) atau nilai P (0,256 > 0,05). Oleh karena itu, hal ini bertentangan dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Green Human Capital berpengaruh signifikan terhadap Environmental Performance.

Dampak Green Human Resource Management terhadap Green Human Capital bersifat positif dan signifikan secara statistik (0,535), sebagaimana ditunjukkan oleh statistik T sebesar 2,730 > 1,64 atau nilai P sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini membuktikan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Green Human Resource Management dipengaruhi secara signifikan oleh Green Human Capital.

Dampak Green Relational Capital terhadap Environmental Performance bersifat negatif dan tidak signifikan secara statistik (-0,107), menurut statistik T (0,447 < 1,64) dan nilai P (0,327 < 0,05). Oleh karena itu, hal ini bertentangan dengan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari Green Relational Capital terhadap Environmental Performance.

Menurut statistik T (1,691 < 1,64) atau nilai P (0,045 < 0,05), Green Relational Capital berdampak signifikan terhadap Green Human Resource Management dengan cara yang menguntungkan (0,282). Hipotesis 4 menyatakan bahwa Green Human Resource Management berdampak signifikan oleh Green Relational Capital.

Kinerja Lingkungan berdampak positif dan signifikan oleh Green Structural Capital (0,845), sebagaimana ditunjukkan oleh statistik T (2,155 > 1,64) atau nilai P (0,016 < 0,05). Oleh karena itu, Green Structural Capital berdampak signifikan terhadap Environmental Performance, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis 5 (H5). Dengan statistik T sebesar 0,363 < 1,64) atau nilai P sebesar 0,358 > 0,05, Green Structural Capital memiliki dampak yang tidak signifikan tetapi menguntungkan terhadap Green Human Resource Management (0,093).

Hipotesis 6 (H6) menyatakan bahwa Green Human Resource Management secara signifikan dipengaruhi oleh Green Relational Capital. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis ini. Baik statistik T (0,567 < 1,64) maupun nilai P (0,285 > 0,05) tidak menunjukkan bahwa Green Human Resource Management memiliki dampak yang substansial terhadap Environmental Performance, karena memiliki nilai negatif sebesar -0,118.

Hipotesis 7 (H7) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari green HRM terhadap EHP, sehingga temuan kami bertentangan dengan hal tersebut.

2) Uji Mediasi

Tabel 11. Pengujian Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
GRC -> GHRM -> EP	-0.033	-0.031	0.066	0.507	0.306
GSC -> GHRM -> EP	-0.011	0.003	0.057	0.194	0.423
GHC -> GHRM -> EP	-0.063	-0.049	0.117	0.542	0.294

Berdasarkan tabel diatas *Green Human Resource Management* tidak memediasi antara *Green Human Capital* dengan *Environmental Performance*. Hal ini dapat dilihat dengan nilai T statistic ($0.542 < 1.64$) atau P value ($0.294 > 0.05$).

Green Human Resource Management tidak memediasi antara *Green Structural Capital* dengan *Environmental Performance*. Hal ini dapat dilihat dengan nilai T statistic ($0.194 < 1.64$) atau P value ($0.423 > 0.05$).

Green Human Resource Management tidak memediasi antara *Green Relational Capital* dengan *Environmental Performance*. Hal ini dapat dilihat dengan nilai T statistic ($0.507 < 1.64$) atau P value ($0.306 > 0.05$).

Pembahasan

Pengaruh *Green Human Capital* terhadap *Environmental Performance*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Green Human Capital* positif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($0.655 < 1.64$) atau P value ($0.256 > 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.173). Berdasarkan informasi pada tabel 10, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara *Green Human Capital* terhadap *Environmental Performance* (0,173), sebagaimana ditunjukkan oleh statistik T ($0,655 < 1,64$) atau nilai P ($0,256 > 0,05$). Oleh karena itu, hal ini bertentangan dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Green Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*.

Dampak *Green Human Resource Management* terhadap *Green Human Capital* bersifat positif dan signifikan secara statistik (0,535), sebagaimana ditunjukkan oleh statistik T sebesar $2,730 > 1,64$ atau nilai P sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* dipengaruhi secara signifikan oleh *Green Human Capital*.

Dampak *Green Relational Capital* terhadap *Environmental Performance* bersifat negatif dan tidak signifikan secara statistik ($-0,107$), menurut statistik T ($0,447 < 1,64$) dan nilai P ($0,327 < 0,05$). Oleh karena itu, hal ini bertentangan dengan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari *Green Relational Capital* terhadap *Environmental Performance*.

Menurut statistik T ($1,691 < 1,64$) atau nilai P ($0,045 < 0,05$), *Green Relational Capital* berdampak signifikan terhadap *Green Human Resource Management* dengan cara yang menguntungkan (0,282). Hipotesis 4 menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* berdampak signifikan oleh *Green Relational Capital*.

Kinerja Lingkungan berdampak positif dan signifikan oleh *Green Structural Capital* (0,845), sebagaimana ditunjukkan oleh statistik T ($2,155 > 1,64$) atau nilai P ($0,016 < 0,05$). Oleh karena itu, *Green Structural Capital* berdampak signifikan terhadap *Environmental Performance*, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis 5 (H5). Dengan statistik T sebesar $0,363 < 1,64$ atau nilai P sebesar $0,358 > 0,05$, *Green Structural Capital* memiliki dampak yang tidak signifikan tetapi menguntungkan terhadap *Green Human Resource Management* (0,093). Hipotesis 6 (H6) menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* secara signifikan dipengaruhi oleh *Green Relational Capital*. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis ini. Baik statistik T ($0,567 < 1,64$) maupun nilai P ($0,285 > 0,05$) tidak menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* memiliki dampak yang substansial terhadap *Environmental Performance*, karena memiliki nilai negatif sebesar $-0,118$. Hipotesis 7 (H7) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari green HRM terhadap EHP, sehingga temuan kami bertentangan dengan hal tersebut. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusliza et al., (2020) dimana *Green Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*.

Pengaruh *Green Human Capital* terhadap *Green Human Resource Management*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Green Human Capital* positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($7.730 > 1.64$)

atau P value ($0.003 < 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.535). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Human Capital* berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian Yong., *et., al* (2019) dimana *Green Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Green Human Resource Management*.

Pengaruh *Green Relational Capital* terhadap *Environmental Performance*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Green Relational Capital* negatif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($0.447 < 1.64$) atau P value ($0.327 > 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (-0.107). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Relational Capital* tidak berpengaruh terhadap *Environmental Performance* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusliza et al., (2020) dimana *Green Relational Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*.

Pengaruh *Green Relational Capital* terhadap *Green Human Resource Management*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Green Relational Capital* positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($1.691 > 1.64$) atau P value ($0.045 > 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.282). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Relational Capital* berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yong *et al.* (2022) dimana dalam penelitiannya *Green Relational* berpengaruh signifikan terhadap *Green Human Resource Management*.

Pengaruh *Green Structural Capital* terhadap *Environmental Performance*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Green Structural Capital* positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($2.155 > 1.64$) atau P value ($0.016 < 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.845). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Structural Capital* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusliza et al., (2020) dimana dalam penelitiannya *Green Structural Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*.

Pengaruh *Green Structural Capital* terhadap *Green Human Resource Management*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Green Structural Capital* positif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($0.363 < 1.64$) atau P value ($0.358 > 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (0.093). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Structural Capital* tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali *et al.* (2022) dimana dalam penelitiannya *Green Structural Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Green Human Resource Management*.

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance*

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya dampak *Green Human Resource Management* negatif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($0.567 < 1.64$) atau P value ($0.285 > 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (-0.118). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh terhadap *Environmental Performance* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali *et al.* (2020) dimana dalam penelitiannya *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*.

Green Human Resource Management* memediasi *Green Human Capital* dengan *Environmental Performance

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya *Green Human Resource Management* tidak memediasi antara *Green Human Capital* dengan *Environmental Performance*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($0.542 < 1.64$) atau P value ($0.294 > 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (-0.033). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Human Resource Management* tidak memediasi antara *Green Human Capital* dengan *Environmental Performance* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Yong et al., (2022) dimana *Green Human Resource Management* memediasi antara *Green Human Capital* dengan *Environmental Performance*.

Green Human Resource Management* memediasi *Green Structural Capital* dengan *Environmental Performance

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya *Green Human Resource Management* tidak memediasi antara *Green Structural Capital* dengan *Environmental Performance*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($0.194 < 1.64$) atau P value ($0.423 > 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (-0.011). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Human Resource Management* tidak memediasi antara *Green Structural Capital* dengan *Environmental Performance* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Ali et al., (2021) dimana *Green Human Resource Management* memediasi antara *Green Structural Capital* dengan *Environmental Performance*.

Green Human Resource Management* memediasi *Green Relational Capital* dengan *Environmental Performance

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menemukan bahwasannya *Green Human Resource Management* tidak memediasi antara *Green Relational Capital* dengan *Environmental Performance*. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistic ($0.507 < 1.64$) atau P value ($0.306 > 0.05$) dan juga original sample yang menunjukkan koefisien (-0.063). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasannya *Green Human Resource Management* tidak memediasi antara *Green Relational Capital* dengan *Environmental Performance* pada salah satu perusahaan jasa keuangan berbasis syariah di kota Surakarta. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Yong et al., (2022) dimana *Green Human Resource Management* memediasi antara *Green Relational Capital* dengan *Environmental Performance*.

5. Penutup

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh *Green Intellectual Capital* yang mana memiliki tiga elemen di dalamnya, yakni *Green Human Capital*, *Green Structural Capital*, dan *Green Relational Capital* terhadap *Environmental Performance* dan *Green Human Resource Management* sebagai variabel mediasi. Menurut analisa yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak memediasi antara *Green Intellectual Capital* dengan *Environmental Performance*. *Green Human Capital* dan *Green Relational Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Green Human Resource Management* dan tidak berpengaruh terhadap *Environmental Performance*. Sedangkan *Green Structural Capital* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* dan tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management*.

Penelitian ini mengalami beberapa kendala dalam prosesnya, yaitu :

- 1) Sulitnya mencari perusahaan yang bersedia untuk diteliti, perusahaan yang diteliti bukanlah perusahaan yang telah masuk dalam kategori Green Business ataupun perusahaan yang sudah menerapkan Sustainable Performance sehingga responden terbatas.

- 2) Beberapa karyawan perusahaan yang sulit untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga data kuesioner terbatas
- 3) Beberapa indikator variabel yang kurang cocok untuk diterapkan di Indonesia.
Saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu
 - 1) Meneliti perusahaan yang sudah menerapkan Green Business dan juga Sustainable Performance pada perusahaannya
 - 2) Menyesuaikan indikator variabel dengan kondisi perusahaan yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- 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>
- Barney, J.B. Firm resources and sustained competitive advantage. In *Economics Meets Sociology in Strategic Management*; Emerald Group Publishing Limited: Bingley, UK, 2000; pp. 203–227.
- Bontis, N. (1998) Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision* 36(2), 63–76.
- Carmeli, A. (2005), “Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors”, *Organization Studies*, Vol. 26 No. 3, pp. 443-464.
- Chaklader, B., & Gulati, P. A. (2015). A Study Of Corporate Environmental Disclosure Practices Of Companies Doing Business In India. *Global Business Review*, 16(2), 321–335.
- Chen, Y.S. (2008) The positive effect of *Green Intellectual Capital* on competitive advantages of firms. *Journal of Business Ethics* 77(3), 271–286.
- DiPietro, R. B., Cao, Y., & Partlow, C. (2013). Green practices in upscale foodservice operations customer perceptions and purchase intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(5), 779–796.
- Gholami, H., Rezaei, G., Saman, M.Z.M., Sharif, S. and Zakuan, N. (2016), “State-of-the-art green HRM system: sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research”, *Journal of Cleaner Production*, Vol. 124, pp. 142-163.
- Grasenik, K., & Low, J. (2004) Shaken, not stirred: defining and connecting indicators for the measurement and valuation of intangibles. *Journal of Intellectual Capital* 5(2), 268–281
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Ignatius Bondan Suratno, dkk., “Pengaruh *Environmental Performance* Terhadap Environmental Disclosure Dan Economic Performance” *The Indonesian Journal Of Accounting Research (IJAR)* Vol. 10, No. 2, (2007): 1-20.
- Jabbour, C.J.C. (2013), “Environmental training in organisations: from a literature review to a framework for future research”, *Resources, Conservation and Recycling*, Vol. 74, pp. 144-155, doi: 10.1016/j.resconrec.2012.12.017.
- Jardon, C.M.; Dasilva, A. Intellectual capital and environmental concern in subsistence small businesses. *Manag. Environ. Qual. Int. J.* 2017.
- Knight, D.J. (1999) Performance measures for increasing intellectual capital. *Planning Review* 27(2), 22–27.
- Kong, E., & Thomson, S. B. (2006). Intellectual Capital and Strategic Human Resource Management in social service non-profit organisations in Australia. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 6(2–4), 213–231. <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2006.010396>
- Kong, E., & Thomson, S. B. (2009). An intellectual capital perspective of human resource strategies and practices. *Knowledge Management Research and Practice*, 7(4), 356–364. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2009.27>
- Li, D., Zhao, Y., Zhang, L., Chen, X., Cao, C., 2018. Impact of quality management on green innovation. *J. Clean. Prod.* 170, 462e470.
- Liu, C.C. (2010), “Developing *Green Intellectual Capital* in companies by AHP”, In: IEEE 8th International Conference on Supply Chain Management and Information Systems (SCMIS) 2010, IEEE Proceedings, Hong Kong, pp. 1-5.

- Milliman, J., & Clair, J. (1996). Best environmental HRM practices in the US. In W. Wehrmeyer (Ed.), *Greening people: Human resource and environmental management* (pp. 49–74). Sheffield: Greenleaf Publishing.
- Mustapha, M.A., Abdul Manan, Z., Wan Alwi, S.R., 2018. Sustainable green management system (SGMS) as an integrated approach towards organizational sustainability. *J. Clean. Prod.* 146, 158e172.
- Renwick, D.W.S., Redman, T. and Maguire, S. (2013), “*Green Human Resource Management: a review and research agenda*”, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15 No. 1, pp. 1-14.
- Roos, G. and Jacobsen, K. (1999) ‘Management in a complex stakeholder organisation’, *Monash Mt. Eliza Business Review*, Vol. 2, No. 1, pp.83–93.
- Sehnem, S. (2019). Circular business models: Babbling initial exploratory. *Environmental Quality Management*, 28(3), 83–96. <https://doi.org/10.1002/tqem.21609>
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Tumwine, S., Kamukama, N. and Ntayi, J. (2012), “Relational capital and financial performance of the manufacturing firms”, *African Journal of Business Management*, Vol. 6 No. 3, pp. 799-810
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Muhammad, Z. (2020). A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 249, 119334. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119334>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Farooq, K., & Tanveer, M. I. (2022). Accentuating the interconnection between green intellectual capital, green human resource management and sustainability. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2021-0641>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>
- Zhang, L., Li, D., Cao, C., Huang, S., 2018. The influence of greenwashing perception on green purchasing intentions: the mediating role of green word-of-mouth and moderating role of green concern. *J. Clean. Prod.* 187, 740e750.