

Pengaruh *Green Human Resources Management* dan *Green Innovation* terhadap *Business Sustainability*

Tri Suyantiningsih¹, Nur Wening^{2*}

¹STIE Trianandra Jakarta, Indonesia

²Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia

Email: weninguty@gmail.com

Alamat: Jalan Siliwangi, Ringroad Jombor, Sleman, DIY

Korespondensi penulis: weninguty@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Green Human Resources Management and Green Innovation on Business Sustainability. The Green Human Resources Management approach includes recruitment, training, performance appraisal, and compensation practices oriented towards environmental conservation. Meanwhile, green innovation focuses on the development of environmentally friendly products, processes, and business models. The sampling technique used is purposive sampling with a total of 100 respondents. Data collection was carried out using an online questionnaire after testing validity and reliability. The analysis in this study employs SEM-PLS. The results indicate that Green Human Resources Management does not have an effect on Business Sustainability. In contrast, Green Innovation has a significant positive effect on Business Sustainability. The implementation of enhanced green innovation has been proven to increase operational efficiency and strengthen the company's image as an environmentally conscious business. This study emphasizes the importance of integrating human resource management and environmentally friendly innovation to achieve better business sustainability.*

Keywords: *green human resources management; green innovation; business sustainability.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green human resources management* dan *green innovation* terhadap *business sustainability*. Pendekatan *green human resources management* mencakup praktik rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta kompensasi yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Sementara itu, *green innovation* difokuskan pada pengembangan produk, proses, dan model bisnis yang ramah lingkungan. Teknik sampling yang digunakan adalah metode purposive sampling dengan jumlah 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner online setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green human resources management* tidak memberikan pengaruh terhadap *business sustainability* secara langsung. Sementara *green innovation* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *business sustainability*. Implementasi peningkatan *green innovation* terbukti meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat citra perusahaan sebagai bisnis yang peduli lingkungan. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi antara manajemen sumber daya manusia dan inovasi ramah lingkungan dalam mencapai keberlanjutan bisnis yang lebih baik.

Kata kunci: *green human resources management; green innovation; business sustainability.*

1. LATAR BELAKANG

Kebutuhan manusia yang semakin meningkat telah mendorong pemanfaatan dan eksplorasi besar-besaran terhadap sumber daya alam, yang mengakibatkan ekstraksi yang dapat melebihi ambang batas daya dukung lingkungan. Seiring dengan peningkatan kegiatan ekonomi, hal ini akan mengarah pada kerusakan lingkungan dan kesenjangan sosial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai dampak dari kegiatan

operasional perusahaan (Zurnali & Sujanto, 2020). Perusahaan menyadari bahwa keberlanjutan atau konsep sustainability merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan itu sendiri maupun lingkungan yang ada disekitar perusahaan tersebut. Saat ini sudah banyak perusahaan yang beroperasi bukan hanya berorientasi pada keuntungan laba saja, melainkan juga berorientasi pada penyediaan produk yang mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dengan menyediakan lingkungan yang ramah. Tindakan ini merupakan cerminan dalam meningkatkan citra perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada keberlanjutan bisnis (AlQershi *et al.*, 2023). Konsep keberlanjutan bisnis dapat memberikan banyak manfaat bagi banyak pihak, namun dalam implementasi masih banyak ketidakselarasan yang terjadi. Manusia sebagai pelaksana kegiatan ekonomi masih belum sepenuhnya memahami konsep sustainability dalam menjalankan kegiatan operasional (Josephine *et al.*, 2020).

Bisnis *warung pecel lele* banyak digemari oleh masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan *warung pecel lele* di Yogyakarta dari tahun ke tahun semakin bertambah. Semakin berkembangnya *warung pecel lele* mengakibatkan sampah di Yogyakarta semakin menggunung. Hal itu bisa di cegah melalui konsep *green human resource management* dari suatu *warung pecel lele*. Dimana konsep ini mengedepankan inovasi produk yang ramah lingkungan. Kemudian, sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan. penerapan *green human resource management* yang memiliki peran penting dalam pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan pada lingkungan bisnis (Xu & Li, 2020). Penerapan *green human resource management* akan menciptakan karyawan agar mengembangkan dan memelihara lingkungan hijau sehingga mereka memberikan kontribusi yang maksimal secara individu. Penerapan *green human resources management* akan mengarahkan pada peningkatan berkelanjutan serta perusahaan akan memiliki kinerja dalam jangka panjang (Pramudita & Gunawan, 2023; Siburian & Sugiarto, 2022).

Variabel lain adalah *green innovation* merupakan salah satu solusi dalam memenuhi persyaratan lingkungan dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan, menunjukkan hasil pada penelitian Dewi & Sudhiksa (2022) bahwa *green innovation* berpengaruh positif terhadap *business sustainability*. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Dewi & Sudhiksa (2022) bahwa *green innovation* tidak selalu memberikan pengaruh negatif terhadap *business sustainability* diperkuat oleh penelitian Welly *et al.* (2023) bahwa *green innovation* memiliki hubungan negatif terhadap *business sustainability*, hal ini terjadi akibat adanya biaya awal yang tinggi, permintaan pasar dan harga yang tidak sejalan, serta adanya tantangan transisi ke dalam penerapan inisiatif inovasi ramah lingkungan. Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai bisnis yang stabil, dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang mampu berinovasi pada penggunaan produk yang ramah lingkungan.

2. KAJIAN TEORITIS

a. *Green Human Resources Management*

Green human resource management dijelaskan sebagai kontribusi seluruh aktifitas yang berisikan pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan sebuah strategi yang berkelanjutan, untuk mewujudkan karyawan perusahaan yang ramah lingkungan. Vimala & Shriyanka (2018) menunjukkan bahwa *green human resource management* adalah sebuah bentuk implementasi dari praktek *human resource management* yang memiliki tujuan untuk menawarkan pemakaian sumber daya yang berkesinambungan, serta mengutamakan kelestarian lingkungan yang mana dapat meningkatkan rasa kepedulian karyawan.

Konsep *green human resource management* mencakup penggunaan dokumen sesedikit mungkin di semua fungsi sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, tinjauan kinerja berbasis digital yang *paperless*, dalam rangka menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, ramah lingkungan, dan kompetitif melalui keterlibatan karyawan (Ahmad, 2015). Para ahli ini secara luas menetapkan bahwa kebijakan-kebijakan khusus di bidang rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, hubungan kerja serta gaji dan penghargaan dianggap sebagai alat yang ampuh untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi lingkungan organisasi (Arulrajah et al., 2015). Untuk itu, dapat dikatakan dengan penerapan konsep *green human resource management* yang diterapkan memiliki peran dalam mentransformasi perilaku karyawan menjadi karyawan yang ramah lingkungan (Wijonarko & Wirapraja, 2023).

Implementasi *green human resource management* didukung oleh penelitian Bombiak & Marciniuk-Kluska (2018); Patra et al. (2023); Sapna & Gupta (2021); Setyaningrum & Muafi (2023); Kamilia & Nawangsari (2023); Yong et al. (2019) yang mengemukakan bahwa *green human resource management* berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis. Penelitian Kamilia & Nawangsari (2023), juga membuktikan adanya pengaruh *green human resource management* yang diprosikan menggunakan *green training* dan *green performance* berpengaruh positif signifikan terhadap *business sustainability*. Pernyataan hipotesis penelitian ini adalah,

H₁: *green human resources management* berpengaruh positif terhadap *business sustainability*.

b. *Green Innovation*

Green innovation merupakan salah satu rencana untuk mencapai target strategis perusahaan dengan teknik, sistem, dan praktik mengurangi dampak kerusakan lingkungan. Suatu perusahaan melakukan inovasi produk ramah lingkungan dalam rangka mematuhi peraturan lingkungan hidup dan meningkatkan daya saing (Tjahjadi et al., 2020). Menurut Wang (2020), *green innovation* merupakan peningkatan teknologi yang menghemat energi, mencegah polusi, dan menyertakan desain yang ramah terhadap

lingkungan. Selain itu, *green innovation* juga berkontribusi terhadap keberlanjutan bisnis di mana akan berpotensi memiliki efek positif terhadap perusahaan dan lingkungan perusahaan (Irwanto & Alhazami, 2023).

Penelitian *green innovation* oleh Suki *et al.* (2023), menyatakan organisasi yang berkelanjutan akan unggul dalam inovasi ramah lingkungan. Didukung penelitian dari Batool & Mohsin (2024); Dewi & Sudhiksa (2022); Saudi *et al.* (2019); Sisca & Wijaya (2023), yang menyatakan bahwa inovasi hijau ramah lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis berkelanjutan. Sehingga hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

H₂: *green innovation* berpengaruh positif terhadap *business sustainability*.

c. *Business Sustainability*

Business sustainability merupakan suatu hal yang diinginkan oleh para pelaku usaha dalam suatu perusahaan tetap berkembang dan berlanjut dengan meminimalisir risiko-risiko yang ada dalam suatu perusahaan. *Sustainability* didefinisikan sebagai suatu pembangunan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang dalam memenuhi kebutuhan mereka sendiri (Nwachukwu & Vu, 2020; Tur-Porcar *et al.*, 2018). Keberlangsungan usaha adalah wujud konsistensi kondisi suatu usaha, di mana keberlangsungan ini mengacu pada berlangsungnya proses suatu usaha yang meliputi pertumbuhan, perkembangan, strategi mempertahankan usaha, dan perkembangannya, yang kesemuanya itu berujung pada kelangsungan dan eksistensi usaha (Rosyad & Wiguna, 2018).

Konsep *business sustainability* menjelaskan suatu proses kelangsungan usaha yang mencakup perkembangan usaha dan strategi untuk mempertahankan kelangsungan usaha dengan mengarahkan upaya mental dan fisik, yang ditujukan untuk menjamin keberlangsungan dan ketahanan suatu usaha (Maletič *et al.*, 2015). Penerapan *business sustainability* akan meningkatkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja keuangan, serta meningkatkan reputasi dan kepercayaan masyarakat. Selain itu, *business sustainability* membantu perusahaan menarik perhatian investor dengan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap lingkungan, sehingga meningkatkan kesempatan bisnis dan nilai perusahaan. Oleh karena itu, *business sustainability* menjadi strategi bisnis yang efektif untuk meningkatkan nilai perusahaan dan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* dengan alternatif *Partial Least Square*. Populasi penelitian ini para pelaku usaha *warung pecel lele* di wilayah Yogyakarta. Untuk memperoleh jumlah sampel dari jumlah variabel dikalikan 10 menghasilkan minimal 30 responden yang

menjadi sampel, namun untuk memperoleh hasil lebih baik digunakan 100 responden dalam penelitian ini. Proses pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner, yaitu dengan cara memberikan beberapa pernyataan menggunakan bantuan dari fitur pada *google form*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Statistik Deskriptif

Hasil survei yang dilakukan menunjukkan bahwa perempuan mendominasi responden dengan jumlah 62 orang sebesar persentase 62%, sementara laki-laki hanya 38 orang sebesar persentase 38%. Sedangkan kelompok usia terbanyak pada penelitian ini adalah 21-25 tahun, dengan persentase mencapai 92%. Kelompok usia di bawah 20 tahun hanya menyumbang 7%, sedangkan kelompok usia 26-35 tahun hanya 1%. Sebanyak 74% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir diploma sebesar 3%, dan sarjana sebanyak 23 orang atau sebesar 23%.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai dari akar *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk yang dihasilkan pada penelitiannya lebih tinggi daripada yang dihasilkan pada nilai akar AVE maka penelitian itu bersifat baik

Tabel 1. Nilai *Discriminant Validity*

	X₁	X₂	Y
X₁	0.708		
X₂	0.682	0.723	
Y	0.609	0.716	0.726

Sedangkan hasil reliabilitas menunjukkan hasil bahwa nilai *composite reliability* untuk seluruh *konstruk* > 0.700 yang berarti pada penelitian ini uji reliabilitas setiap *konstruk* memiliki nilai reliable, karena melebihi > 0.7 dari batas minimal.

Tabel 2. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
X1. Green Human Resource Management	0.874
X2. Green Innovation	0.867
Y. Business Sustainability	0.886

Outer model dinilai pada penelitian ini sudah melebihi dari batas minimal dikatakan baik yakni lebih dari > 0.70 jika pada penelitian ini telah melebihi batas itu yang artinya penelitian ini sangat bagus untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Model Fit

Tabel *R-Square* digunakan untuk melihat pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besar pengaruhnya sebesar 0.533 atau 53.3%. Sehingga R^2 dianggap berkategori moderat karena memiliki nilai $> 0,33$ dan $< 0,67$.

Tabel 3. R Square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Y	0.533	0.563	6.823	0.000

2) Estimasi Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Hasil uji hipotesis pengaruh *green human resource management* (X_1) terhadap *business sustainability* (Y) dan pengaruh *green human resource management* (X_2) terhadap *business sustainability* (Y) ditunjukkan dalam tabel 4.

Tabel 4. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.205	1.446	0.149
$X_2 \rightarrow Y$	0.571	4.001	0.000

Hasil pengujian menunjukkan *green human resource management* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *business sustainability* karena nilai *p-value* $0.149 > 0.05$. Dibuktikan dalam perhitungan analisis SEM *p-value* lebih besar daripada 0.05, maka dapat dikatakan **H_1 ditolak**. Hasil ini sesuai didasarkan penelitian (Gitaya & Waskito, 2024; Kamilia & Nawangsari, 2023). bahwa *green human resource management* adalah kerangka kerja strategis yang mengintegrasikan keberlanjutan lingkungan ke dalam praktik *Human Resources Management*. *Green Human Resource Management* bertujuan untuk menyeimbangkan tujuan bisnis dengan tanggung jawab lingkungan. Sebagai pendekatan proaktif terhadap tantangan lingkungan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Iswantoro (2024), bahwa *green human resource management* tidak berpengaruh terhadap kinerja lingkungan yang merupakan salah satu indikator dari *business sustainability*. Namun bertentangan hasil dengan penelitian Bombiak & Marciniuk-Kluska (2018); Patra et al. (2023); Sapna & Gupta (2021); Setyaningrum &

Muafi (2023); Kamilia & Nawangsari (2023); Yong et al. (2019), yang mengemukakan bahwa *green human resource management* sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis.

Sedangkan hasil uji hipotesis lain menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan *green innovation* terhadap *business sustainability* nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. Dibuktikan dalam perhitungan analisis SEM *p-value* lebih kecil daripada 0.05, maka dapat dikatakan **H₂ diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sudhiksa (2022) dan Fhadhilah & Setyaningrum (2023) bahwa *green innovation* berpengaruh positif dalam meningkatkan keberlanjutan bisnis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel *green human resource management* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *business sustainability*. Sedangkan variabel *green innovation* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *business sustainability*. Saran bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan beberapa variabel yang diindikasikan merupakan antecedent dan *outcomes business sustainability*.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- AlQershi, N. A., Saufi, R. B. A., Yaziz, M. F. B. A., Ramayah, T., Muhammad, N. M. N., & Yusoff, M. N. H. Bin. (2023). The relationship between green entrepreneurship, human capital and business sustainability in Malaysian large manufacturing firms: An empirical study. *Technological Forecasting and Social Change*, 192(February 2022), 122529. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122529>
- Ambarwati, A., Wahyuni, D., Dewi, A. J., Kuswara, W., & Purwani, R. (2023). Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business: Conceptual Approach. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 08 No. 02(02), 292–299.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green Human Resource Management Practices : A Review Literature Review on Green HRM Practices. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.
- Batool, F., & Mohsin, M. (2024). Impact Of Green Innovation On Business Sustainability Of Firms And The Mediating Role Of Green Intellectual Capital. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30, 636–645. <https://doi.org/10.53555/kuvey.v30i4.1528>
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability (Switzerland)*, 10(6). <https://doi.org/10.3390/su10061739>
- Chan, H. K., Yee, R. W. Y., Dai, J., & Lim, M. K. (2016). The moderating effect of environmental dynamism on green product innovation and performance.

- International Journal of Production Economics*, 181, 384–391. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.12.006>
- Dewi, P. P., & Sudhiksa, I. G. N. P. (2022). Pengaruh Green Innovation, Digital Marketing, dan Knowledge Management Terhadap Sustainability Business Pada PT. Hatten Bali. *Open Journal System*, 17(1), 17–30.
- Epstein, M. J. (2008). Making Sustainability Work: Best Practices in Managing and Measuring Corporate Social, Environmental and Economic Impacts. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2). Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Fhadhilah, D. R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Transformational Leadership, Green Human Resources Management Terhadap Business Sustainability Dimediasi Innovation Organizational Pada Karyawan Generasi Milenial Cafe Atau Restoran Tiara Cibusah Wilayah Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(11), 102–113. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8067559>
- Gitaya, R. V. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Green Human Resources Management Dan Employee Eco Friendly Behavior Terhadap Keberlanjutan Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kinerja Lingkungan Pada Perusahaan Pdam Surakarta. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 1–19.
- Ikhsani, M. M., Bagis, F., & Darmawan, A. (2022). the Role of Human Resource Management on Increasing Organizational Commitment To Hospital Employees in Banyumas Regency. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 754. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.4909>
- Irwanto, & Alhazami, L. (2023). Pengaruh Green Innovation, Green Intellectual Capital, dan Organizational Environmental Management Terhadap Green Competitive Advantage (Studi Pada PT Batik Danar Hadi Surakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 83–101. <https://journal.paramadina.ac.id/83>
- Josephine, K., Ciptadi, B. A., & Aloysius, J. (2020). Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Business Sustainability. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 3(2), 117–128. <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB>
- Kamilia, A. R., & Nawangsari, L. C. (2023). The Effect of Green Human Resource Management on Business Sustainability Through Competitive Advantage in MSMEs in DKI Jakarta. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(4), 1211–1222. <https://doi.org/10.38142/ijess.v4i4.745>
- Li, L., Msaad, H., Sun, H., Tan, M. X., Lu, Y., & Lau, A. K. W. (2020). Green innovation and business sustainability: New evidence from energy intensive industry in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217826>
- Maletič, M., Maletič, D., Dahlgaard, J. J., Dahlgaard-Park, S. M., & Gomišček, B. (2015). Do corporate sustainability practices enhance organizational economic performance? *International Journal of Quality and Service Sciences*, 7(2–3), 184–200. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2015-0025>
- Nurlatifah, N., Juhadi, J., Rusmana, F. D., Mutiah, R., & Aditya, S. (2023). Dampak Pengetahuan Dan Inovasi Bisnis Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Perspektif Syariah. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 395–404. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3654>
- Nwachukwu, C., & Vu, H. M. (2020). Strategic flexibility, strategic leadership and business sustainability nexus. *International Journal of Business Environment*, 11(2), 125–143. <https://doi.org/10.1504/IJBE.2020.107500>
- Pallavi, E. V. P. A. S., & Bhanu, M. V. V. (2016). Green Hrm: a Way for Corporate

- Sustainability. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 6(2), 13–20.
- Patra, S., Basu, R., & Karmakar, B. (2023). Green Human Resource Management, Green Supply Chain Management, Green Lifestyle: Their Effect on Business Sustainability Mediated by Digital Skills. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 10(3), 1–26. <https://doi.org/10.3926/jiem.4152>
- Pradana, W. (2022). *Ada 3.000 Kedai Kopi di Seluruh Yogyakarta, Terpadat di Indonesia*. Pandangan Jogja. <https://kumparan.com/pandangan-jogja/ada-3-000-kedai-kopi-di-seluruh-yogyakarta-terpadat-di-indonesia-1ympBAIgdYg/full>
- Pramudita, E. J., & Gunawan, A. W. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital Dan Green Innovation Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 4(1), 21–40. <https://doi.org/10.59784/glosains.v4i1.385>
- Putri Fabiola, V., & Khusnah, H. (2022). Pengaruh Green Innovation Dan Kinerja Keuangan Pada Competitive Advantage Dan Nilai Perusahaan Tahun 2015-2020. *Media Mahardhika*, 20(2), 295–303. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i2.346>
- Rahman, E. Z., & Shah, S. H. A. (2023). The importance of green innovation and technologies for sustainable business in Asia: Issues and challenges of the contemporary sustainable business models. *Entrepreneurship and Green Finance Practices: Avenues for Sustainable Business Start-Ups in Asia*, 163–180. <https://doi.org/10.1108/978-1-80455-678-820231009>
- Rosyad, A. A., & Wiguna, A. B. (2018). Analisis Keberlangsungan Usaha Mikro Malang Raya (Tinjauan Perspektif Ekonomi Islam). In *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 564).
- Sapna, & Gupta, A. (2021). Implementation of Green Human Resource Management Practices: Barriers and Solutions. *Journal of Scientific Research*, 65(09), 71–77. <https://doi.org/10.37398/jsr.2021.650911>
- Saudi, M. H. M., Sinaga, O., Gusni, & Zainudin, Z. (2019). The effect of green innovation in influencing sustainable performance: Moderating role of managerial environmental concern. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(1), 303–310.
- Setyaningrum, R., & Muafi, M. (2023). Green Human Resource Management, Green Supply Chain Management, Green Lifestyle: Their Effect on Business Sustainability Mediated by Digital Skills. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 16(1), 1–26. <https://doi.org/10.3926/jiem.4152>
- Shahzad, K., Arenius, P., Muller, A., Rasheed, M. A., & Bajwa, S. U. (2019). Unpacking the relationship between high-performance work systems and innovation performance in SMEs. *Personnel Review*, 48(4), 977–1000. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2016-0271>
- Siburian, N. A., & Sugiarto*, A. (2022). Implementasi Praktik Green Human Resources Management. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 336–360. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i2.5973>
- Sisca, S., & Wijaya, A. (2023). The Role of Green Innovation to Achieve Sustainable Business Performance of MSMEs in the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(1), 228–232. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i1.750>
- Suki, N. M., Suki, N. M., Sharif, A., Afshan, S., & Rexhepi, G. (2023). Importance of

- green innovation for business sustainability: Identifying the key role of green intellectual capital and green SCM. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1542–1558. <https://doi.org/10.1002/bse.3204>
- Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 145. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54929>
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Hariyati, H., Nafidah, L. N., Kustiningsih, N., & Nadyaningrum, V. (2020). The role of green innovation between green market orientation and business performance: its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–18. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040173>
- Tur-Porcar, A., Roig-Tierno, N., & Mestre, A. L. (2018). Factors affecting entrepreneurship and business sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 10(2), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su10020452>
- Utami, A. P., Emilia, N., Trisakti, U., & Utami, A. P. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Innovation, Perceived Organizational Support Dan Risk-Taking Terhadap Corporate. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 314–330.
- Vimala, & Shriyanka, A. (2018). Green HRM-AN Innovative Approach to Environmental Sustainability. *IJEMR*, 8(01), 1–23.
- Wang, C. H. (2020). An environmental perspective extends market orientation: Green innovation sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3123–3134. <https://doi.org/10.1002/bse.2561>
- Welly, Y., Yehezkiel Sianipar, M., Darmayanti, N., Simanjuntak, A., & Alamsyahbana, M. I. (2023). Role of Green Intellectual Capital and Green Innovation to Corporate Economic Sustainability. *Jurnal Akuntansi Manado (JAIM)*, 4(2), 329–342. <https://doi.org/10.53682/jaim.vi.7260>
- 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>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dan Kepuasan erja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 458–471.
- Wuttaphan, N. (2017). Human capital theory_The theory of HRD implications and future. *Rajabhat J. Sci. Humanit. Soc. Sci.*, 18(2), 240–253.
- Xu, X., & Li, J. (2020). Asymmetric impacts of the policy and development of green credit on the debt financing cost and maturity of different types of enterprises in China. *Journal of Cleaner Production*, 264, 121574. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121574>
- 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>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116–127.