



Pengaruh Budaya Organisasi Hijau terhadap Inovasi Hijau dan Kinerja Organisasi, dengan moderasi Kinerja Lingkungan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Vidyarto Nugroho Universitas Tarumanagara vidyartonugroho@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 1, April 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Nugroho, V. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Hijau terhadap Inovasi Hijau dan Kinerja Organisasi, dengan moderasi Kinerja Lingkungan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (1), 636-643.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kerangka budaya organisasi hijau yang mempengaruhi kinerja organisasi dan mediasi inovasi hijau dengan kinerja lingkungan, diteliti sebagai moderator. Penelitian ini menggunakan manajer perusahaan industri dan jasa. Teknik analisis data menggunakan model persamaan struktural (PLS-SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau meningkatkan kinerja organisasi, karena mengembangkan produk dan proses yang meminimalkan dampak lingkungan akan mampu meningkatkan kinerja organisasi, budaya organisasi hijau memiliki pengaruh positif terhadap inovasi hijau, karena mengembangkan produk dan proses yang meminimalkan dampak lingkungan akan mampu meningkatkan inovasi hijau, Inovasi hijau juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, sehingga dengan proses produksi perusahaan mendaur ulang limbah dan emisi sehingga dapat diolah dan digunakan kembali akan mampu meningkatkan kinerja organisasi, budaya organisasi hijau melalui inovasi hijau juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, karena mengembangkan produk dan proses yang meminimalkan dampak lingkungan proses produksi perusahaan mendaur ulang limbah dan emisi sehingga dapat diolah dan digunakan kembali akan mampu meningkatkan kinerja organisasi,

Kata kunci : budaya organisasi hijau, kinerja organisasi, inovasi hijau, kinerja lingkungan

Abstract

This study aims to analyze the framework of green organizational culture affecting organizational performance and the mediation of green innovation with environmental performance, studied as a moderator. This study used managers of industrial and service companies. The data analysis technique used a structural equation model (PLS-SEM). The results of the analysis show that green organizational culture improves organizational performance, because developing products and processes that minimize environmental impacts will be able to improve organizational performance, green organizational culture has a positive influence on green innovation, because developing products and processes that minimize environmental impacts will be able to improve green innovation, Green innovation also has a positive influence on organizational performance, so that with the company's production process recycling waste and emissions so that they can be processed and reused will be able to improve organizational performance, green organizational culture through Green innovation also has a positive influence on organizational performance, because developing products and processes that minimize environmental impacts the company's production process recycling waste and emissions so that they can be processed and reused will be able to improve organizational performance,

Keywords: green organizational culture, organizational performance, green innovation, environmental performance

A. Pendahuluan

Bersamaan meningkatnya pengetahuan dan kesadaran publik tentang keberlanjutan lingkungan yang terus tumbuh, organisasi semakin memasukkan keberlanjutan ke dalam strategi dan tindakan organisasinya (Ikram et al., 2020). Manajemen organisasi semakin dihadapkan dengan kepekaan publik yang lebih besar, peraturan lingkungan yang lebih ketat, dan meningkatnya permintaan pemegang saham untuk melestarikan lingkungan alam, yang membuat masalah kinerja menjadi lebih penting bagi perusahaan (Wang & Juo, 2021). Menurut (Kraus et al., 2020), kerusakan lingkungan memengaruhi secara negatif terhadap kinerja organisasi. Beberapa penelitian tentang pengembangan kemampuan dan kualitas manajemen yang meningkatkan pertumbuhan organisasi, termasuk kinerja ekonomi dan lingkungan (Dzhengiz & Niesten, 2020).. Semakin banyak organisasi untuk membuat dan menerapkan strategi kreatif dan jangka panjang baik di dalam organisasi maupun di seluruh jaringan rantai pasokannya (Neutzling et al., 2020).

Kebutuhan organisasi untuk berkonsentrasi pada upaya konservasi lingkungan dan alam muncul karena banyaknya masalah kinerja. Kebutuhan untuk memperhatikan masalah "hijau" (Vallaster et al., 2020). Menurut (Chakraborty & Biswas, 2020), para peneliti menuju konstruksi seperti inovasi hijau (Takalo et al., 2021).

Standar praktik hijau sering dianut hanya ketika perusahaan yakin mendapat keuntungan finansial darinya dan bahwa standar tersebut akan memberi mereka keunggulan kompetitif (García-Machado & Martínez-Ávila, 2020). Tanggung jawab lingkungan menjadi penting di dalam organisasi, dan telah menjadi komponen utama dari keseluruhan strategi untuk lingkungan (Wang & Juo, 2021). Menurut (Huang & Li, 2020), upaya ramah lingkungan dapat membantu perusahaan mencapai hasil yang lebih baik dengan memangkas biaya produksi dan meningkatkan efisiensi ekonomi (Ghisellini et al., 2020). Oleh karena itu, inisiatif lingkungan sering kali penting untuk kinerja jangka panjang (Ainin et al., 2020). Bukti empiris yang menunjukkan bahwa inovasi hijau dan kinerja organisasi memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam hal profitabilitas (El-Kassar & Singh, 2020). Para peneliti telah menekankan budaya organisasi hijau sebagai fenomena penting (Yang et al., 2020). Meningkatnya fokus pada kinerja, budaya organisasi hijau sangat berpengaruh dan penting bagi organisasi (Roscoe et al., 2020). dan bisnis organisasi memprioritaskan perlindungan lingkungan (Majerník et al., 2023). Para peneliti telah meneliti budaya organisasi hijau untuk menentukan seberapa baik manusia berperilaku (Chandra et al., 2021). Selain itu, hanya beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa memiliki budaya organisasi hijau memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi (Wang et al., 2021). Menurut penelitian, tidak ada hubungan antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi dalam hal keberlanjutan. (Chandra et al., 2021) penggunaan moderator atau mediator antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi (Gürlek & Tuna, 2020). (Leal-Rodríguez et al., 2020) inovasi hijau dan kinerja lingkungan merupakan indikator signifikan kinerja organisasi. Selain itu, inovasi hijau sangat penting untuk kinerja jangka panjang (Sobaih et al., 2020).

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi. Tujuan sekundernya adalah untuk menentukan apakah kinerja lingkungan sebagai moderator dan inovasi hijau berperan dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi. Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kinerja lingkungan, inovasi hijau, dan kinerja organisasi.

1. Pengujian Hipotesis

Budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi

Kinerja suatu organisasi didefinisikan sebagai pengukuran interaksi antara organisasi dan lingkungannya (Trumpp & Guenther, 2020). Kinerja organisasi memberikan informasi berharga tentang dampak terhadap lingkungan, kepatuhan terhadap peraturan, dan sistem organisasi (Wijethilake et al., 2020), serta efisiensi kegiatan lingkungan organisasi (Bassegy et al., 2020). Temuan penelitian budaya organisasi hijau dapat memengaruhi bagaimana organisasi melihat lingkungan mereka dan bahwa pekerja penting untuk menjadi agen perubahan dalam proses ini (Roscoe et al., 2020). Menurut (Wang & Juo, 2021), organisasi lebih cenderung mengadopsi pendekatan budaya hijau jika prinsip manajemen mereka kuat dan perhatian mereka terhadap perlindungan lingkungan diakui (Leonidou et al., 2020). Budaya organisasi berwawasan lingkungan dapat mempermudah dan lebih terintegrasi bagi organisasi untuk terlibat dalam berbagai aktivitas yang melibatkan berbagai barang ramah lingkungan (Qu et al., 2022). Dengan demikian, budaya organisasi yang berwawasan lingkungan dapat terbukti menjadi instrumen yang efektif dalam membantu perusahaan menerjemahkan tujuan proaktif lingkungan mereka menjadi kinerja organisasi (Jankelová et al., 2024). Ketika dihadapkan dengan faktor lingkungan, perhatian manajerial adalah untuk mencapai keseimbangan antara dua tujuan yang berlawanan: memilih tingkat kinerja yang optimal, bahkan jika itu berarti memangkas laba, dan mencapai tingkat efisiensi yang paling rendah untuk memaksimalkan laba (Levinthal & Workiewicz, 2020).

H1: Budaya organisasi hijau memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi hijau dan Inovasi Hijau

Menurut (Trumpp & Guenther, 2020) budaya organisasi hijau adalah kumpulan ide, simbol, dan artefak organisasi yang mengekspresikan keinginan atau kebutuhan organisasi untuk

beroperasi dengan cara yang berkelanjutan secara lingkungan. Di sisi lain, budaya hijau dapat dicirikan sebagai pertimbangan masalah lingkungan sebagai nilai budaya organisasi (Wijethilake et al., 2020), Agar tetap inovatif dan efisien dalam jangka panjang, semua perusahaan harus mengadopsi budaya organisasi hijau (Bassegy et al., 2020). Menurut (Roscoe et al., 2020) Upaya untuk mempromosikan budaya organisasi hijau meliputi pengembangan tujuan, identifikasi karakteristik, dan tampilan artefak yang melambangkan kebutuhan dan tujuan organisasi terkait operasi yang berkelanjutan secara ekologis. Menurut (Wang & Juo, 2021) Organisasi harus membangun budaya hijau dan berpartisipasi dalam proyek inovasi hijau untuk memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif. (Leonidou et al., 2020). perusahaan dapat berkontribusi pada pelestarian lingkungan dengan membangun budaya organisasi hijau di dalam organisasi mereka. Lebih jauh, organisasi membutuhkan budaya yang mendorong pengembangan operasi inovatif. Misalnya, jika tujuan mereka adalah untuk mempromosikan inovasi hijau, mereka harus menyampaikan nilai-nilai hijau mereka di seluruh organisasi. Mengingat bahwa hal itu memengaruhi perusahaan dan karyawannya. (Qu et al., 2022), budaya organisasi hijau sangat penting untuk keberhasilan implementasi inovasi hijau. (Jankelová et al., 2024). meneliti relevansi budaya organisasi hijau sebagai anteseden inovasi hijau. Menurut (Levinthal & Workiewicz, 2020). budaya organisasi hijau dapat meningkatkan kinerja upaya inovasi produk hijau suatu organisasi dalam lingkungan hijau.

H2: Budaya organisasi hijau memiliki dampak positif yang signifikan terhadap inovasi hijau

Inovasi Hijau dan kinerja organisasi

Aktivitas hijau dilakukan hanya ketika organisasi percaya bahwa melakukannya akan menghasilkan keuntungan finansial, perbaikan operasional, dan dorongan terhadap daya saing mereka (Trumpp & Guenther, 2020).. Inovasi hijau terdiri dari produk hijau dan proses hijau.. Inovasi produk hijau berkaitan dengan pengembangan produk atau layanan baru yang tidak memiliki atau dampak lingkungan yang lebih kecil daripada produk atau layanan saat ini atau yang bersaing (Wijethilake et al., 2020).. Inovasi proses hijau meningkatkan proses manufaktur yang ada dan teknologi ramah lingkungan dalam membuat barang dan menawarkan layanan dengan dampak lingkungan yang paling sedikit mungkin (Bassegy et al., 2020). Inovasi dalam produk dan proses hijau terhubung dengan keberhasilan bisnis dan hasil organisasi dalam hal dampak lingkungan (Fernando & Wah, 2017).

(Roscoe et al., 2020).. Inovasi produk dan proses hijau, selain tuntutan internal dan eksternal, telah terbukti memengaruhi keunggulan kompetitif melalui budaya dan nilai lingkungan perusahaan serta faktor intrinsik dan ekstrinsik (Wang & Juo, 2021), Menurut, (Leonidou et al., 2020). menemukan korelasi antara inovasi produk hijau dan kinerja keuangan yang rendah. Menurut (Leonidou et al., 2020), bisnis hijau yang inovatif tidak mengungguli organisasi inovatif non-hijau dalam hal kinerja keuangan dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Menurut penelitian lain oleh. (Qu et al., 2022), inovasi hijau meningkatkan harga produksi. Lebih jauh, ketika manajemen hijau dan inovasi hijau dimasukkan ke dalam misi keseluruhan organisasi, pembangunan berkelanjutan dapat dicapai (Jankelová et al., 2024). Perusahaan untuk mengadopsi pendekatan inovasi hijau adalah meningkatnya permintaan barang ramah lingkungan di pasar. (Levinthal & Workiewicz, 2020). Implikasi strategis dan operasional organisasi dari permintaan pasar untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Trumpp & Guenther, 2020). (Wijethilake et al., 2020),

H3: Inovasi hijau memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Peran mediasi inovasi hijau

organisasi hijau secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi (Trumpp & Guenther, 2020). (Wijethilake et al., 2020), (Bassegy et al., 2020). telah menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau memiliki hubungan yang bertentangan dengan kinerja organisasi. Dengan demikian, hubungan antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi tidak jelas dan harus diperiksa lebih lanjut dengan memperkenalkan variabel mediator ke dalam model. Untuk memediasi antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi, inovasi hijau digunakan dalam hubungannya satu sama lain.

H4: Inovasi hijau memediasi hubungan antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi.

Moderasi kinerja lingkungan

Hubungan langsung antara inovasi hijau dan kinerja lingkungan, serta antara kinerja lingkungan dan kinerja organisasi (Trumpp & Guenther, 2020). (Wijethilake et al., 2020), memberikan bukti untuk mendukung klaim tersebut bahwa kinerja perusahaan dan turbulensi lingkungan dapat memoderasi hubungan dalam konteks inovasi. Menurut (Bassegy et al., 2020), perilaku manajemen lingkungan dimoderasi secara positif oleh hubungan antara inovasi hijau dan kinerja organisasi.

H5: Kinerja lingkungan memoderasi hubungan antara inovasi hijau dan kinerja organisasi.

B. Metodologi

Pengumpulan data dan ukuran sampel

Data untuk penelitian ini diperoleh dari organisasi manufaktur. Banyak perusahaan yang terkonsentrasi di wilayah ini. Sebelum pengumpulan data, bisnis manufaktur dari berbagai industri

berpartisipasi dalam penelitian ini (Pakaian & Busana, Kecantikan & Perawatan Pribadi, Bahan Kimia, Plastik dan Bahan Baku, Makanan & Minuman, dan Furnitur & Perabotan). Teknik analisis data menggunakan model persamaan struktural.

Measurement of variables

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi hijau, kinerja organisasi, inovasi hijau, dan kinerja lingkungan. Semua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinilai pada skala Likert 5 poin, dengan menunjukkan "sangat tidak setuju" dan lima menunjukkan respons "sangat setuju". Penelitian sebelumnya digunakan untuk mengembangkan semua item pengukuran untuk konstruk yang digunakan dalam penelitian ini.

Budaya organisasi hijau (Wang, 2020) BOH

- 1) Perusahaan berupaya keras untuk membuat setiap karyawan memahami pentingnya pelestarian lingkungan
- 2) Perusahaan memiliki pernyataan kebijakan yang jelas yang mendorong kesadaran lingkungan di setiap bidang.
- 3) Pelestarian lingkungan merupakan aktivitas berprioritas tinggi di perusahaan.
- 4) Melestarikan lingkungan merupakan nilai utama perusahaan di perusahaan.
- 5) Perusahaan menghubungkan tujuan lingkungan dengan tujuan perusahaan.
- 6) Perusahaan mengembangkan produk dan proses yang meminimalkan dampak lingkungan

Kinerja lingkungan (Ramanathan, 2020)KL

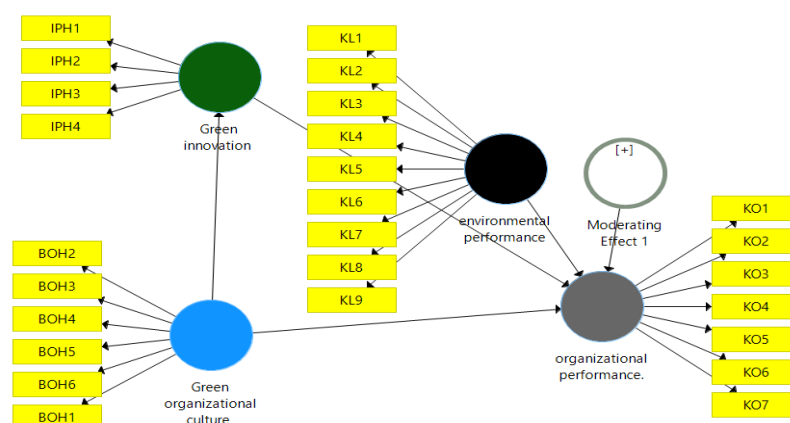
- 1) Perusahaan mematuhi persyaratan masukan energi.
- 2) Perusahaan mematuhi persyaratan hubungan masyarakat.
- 3) Perusahaan mematuhi persyaratan keluaran emisi udara.
- 4) Perusahaan mematuhi persyaratan indikator kondisi lingkungan lokal, regional, atau nasional.
- 5) Perusahaan mematuhi persyaratan keluaran air limbah.
- 6) Perusahaan mematuhi harapan penerapan kebijakan dan program lingkungan.
- 7) Perusahaan telah memperoleh sertifikasi penting terkait lingkungan (misalnya, ISO 14031).
- 8) Perusahaan secara teratur telah mencapai target untuk konservasi energi, daur ulang, dan pengurangan limbah.
- 9) Rata-rata, kinerja lingkungan perusahaan kami secara keseluruhan telah meningkat selama lima tahun terakhir.

inovasi proses hijau (Chen, 2020)IPH

- 1) Proses produksi perusahaan secara efektif mengurangi emisi zat atau limbah berbahaya.
- 2) Proses produksi perusahaan mendaur ulang limbah dan emisi sehingga dapat diolah dan digunakan kembali;
- 3) Proses produksi perusahaan mengurangi konsumsi udara, listrik, batu bara, atau minyak;
- 4) Proses produksi perusahaan mengurangi penggunaan bahan baku

kinerja organisasi (Huynh, 2020)KO

- 1) kualitas produk/layanan,
- 2) kompetensi untuk menarik pekerja yang dibutuhkan,
- 3) pengembangan produk/layanan baru,
- 4) kompetensi untuk mempertahankan pekerja yang dibutuhkan,
- 5) kesenangan pelanggan,
- 6) hubungan antara atasan dan bawahan,
- 7) hubungan antar pekerja, pemasaran," dan
- 8) peningkatan penjualan,
- 9) profitabilitas dan
- 10) penjualan pasar



C. Hasil dan Pembahasan

Hasil model pengukuran disediakan dalam Tabel 1, 2, menunjukkan outer loading dan Construct Reliability and Validity artikel ini, termasuk reliability, validity, dan factor loading.

Pengujian ini dikembangkan mengikuti rekomendasi (Hair Jr et al., 2021). Dengan Pemuatan setiap ukuran harus setidaknya 0,60 sehingga dapat dianggap valid dan reliabel.

Tabel 1 Outer Loadings

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BOH5 <- Green organizational culture	0.879	24.815	0.000
BOH6 <- Green organizational culture	0.892	25.324	0.000
Green innovation * environmental performance <- Moderating Effect 1	1.087	8.726	0.000
IPH1 <- Green innovation	0.724	6.820	0.000
IPH2 <- Green innovation	0.869	33.407	0.000
IPH3 <- Green innovation	0.849	17.957	0.000
IPH4 <- Green innovation	0.802	10.294	0.000
KL2 <- environmental performance	0.820	2.596	0.010
KL5 <- environmental performance	0.903	2.093	0.037
KO1 <- organizational performance.	0.756	3.065	0.002
KO3 <- organizational performance.	0.821	3.697	0.000
KO5 <- organizational performance.	0.838	3.192	0.002
KO6 <- organizational performance.	0.744	3.194	0.001
KO7 <- organizational performance.	0.869	3.349	0.001

Tabel 2 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Green innovation	0.829	0.852	0.886	0.661
Green organizational culture	0.725	0.727	0.879	0.784
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
environmental performance	0.663	0.699	0.853	0.744
organizational performance.	0.869	0.904	0.903	0.651

Tabel 3 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Green innovation	0.394	0.387
organizational performance.	0.069	0.019

R² menggambarkan item yang mencakup semua variabel endogen. Hubungan positif antara budaya organisasi hijau, inovasi hijau, dan kinerja lingkungan yang ditunjukkan dalam studi ini mengungkapkan bahwa ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja organisasi secara positif.

Tabel 4 Predictive relevance and effect size

	f Square		Q ² (=1-SSE/SSO)
	Green innovation	organizational performance.	
Green innovation		0.260	0.243
Green organizational culture	0.651	0.340	
Moderating Effect 1		0.400	
environmental performance		0.280	
organizational performance.			0.10

f² dalam PLS (Partial Least Squares) adalah ukuran effect size menginterpretasi seberapa signifikan dan besar pengaruh dalam model struktural. Hasil menunjukkan $0.15 \leq f^2 < 0.35$: Pengaruh variabel dianggap sedang atau moderat. Dan $f^2 \geq 0.35$: Pengaruh variabel dianggap besar atau kuat. Q² atau Predictive Relevance dalam analisis Smart PLS adalah ukuran seberapa baik model merekonstruksi observasi atau nilai variabel dependen. Hasil menunjukkan nilai Q² lebih besar dari nol, maka model memiliki relevansi prediktif untuk konstruk tertentu.

Table 6. Direct and indirect hypotheses relationship results

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Green innovation -> organizational performance.	0.216	2.009	0.000
Green organizational culture -> Green innovation	0.628	8.924	0.000
Green organizational culture -> organizational performance.	0.240	2.191	0.000
Moderating Effect 1 -> organizational performance.	0.060	2.504	0.000
environmental performance -> organizational performance.	0.194	2.960	0.000
Green organizational culture -> Green innovation -> organizational performance.	0.136	2.959	0.000

- 1) budaya organisasi hijau meningkatkan kinerja organisasi, karena mengembangkan produk dan proses yang meminimalkan dampak lingkungan akan dapat meningkatkan kinerja organisasi, menerima hipotesis 1
- 2) budaya organisasi hijau memiliki pengaruh positif terhadap inovasi hijau, karena mengembangkan produk dan proses yang meminimalkan dampak lingkungan akan dapat meningkatkan inovasi hijau, hipotesis ke 2 terbukti
- 3) Inovasi hijau juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, sehingga dengan proses produksi perusahaan mendaur ulang limbah dan emisi sehingga dapat diolah dan digunakan kembali akan dapat meningkatkan kinerja organisasi, menerima hipotesis 3
- 4) budaya organisasi hijau melalui Inovasi hijau juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, karena mengembangkan produk dan proses yang meminimalkan dampak lingkungan proses produksi perusahaan mendaur ulang limbah dan emisi sehingga dapat diolah dan digunakan kembali akan dapat meningkatkan kinerja organisasi, menerima hipotesis 4
- 5) Kinerja lingkungan akan memperkuat pengaruh Inovasi hijau terhadap kinerja organisasi, karena Perusahaan mematuhi persyaratan indikator kondisi lingkungan lokal, regional, atau nasional memperkuat mengembangkan produk dan proses yang meminimalkan dampak lingkungan proses produksi perusahaan mendaur ulang limbah dan emisi sehingga dapat diolah dan digunakan kembali akan dapat meningkatkan kinerja organisasi menerima hipotesis 5

Penelitian ini berfokus pada budaya organisasi hijau, inovasi hijau, dan kinerja lingkungan berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi. Hubungan antara kinerja lingkungan dan inovasi hijau serta proses pengembangan budaya organisasi hijau di perusahaan manufaktur.

Budaya organisasi hijau berdampak positif terhadap kinerja, inovasi hijau berdampak positif terhadap kinerja organisasi, Inovasi hijau juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi hijau melalui Inovasi hijau juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Kinerja lingkungan akan memperkuat pengaruh Inovasi hijau terhadap kinerja organisasi sesuai dengan peneliti (Trumpp & Guenther, 2020) (Wijethilake et al., 2020), (Basse et al., 2020). (Roscoe et al., 2020). (Wang & Juo, 2021), (Leonidou et al., 2020). (Qu et al., 2022). (Jankelová et al., 2024). (Levinthal & Workiewicz, 2020).

D. Kesimpulan

Budaya organisasi hijau berdampak positif terhadap kinerja, inovasi hijau berdampak positif terhadap kinerja organisasi, Inovasi hijau juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi hijau melalui Inovasi hijau juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Kinerja lingkungan akan memperkuat pengaruh Inovasi hijau terhadap kinerja organisasi

Dalam penelitian ini, statistik inferensial tentang budaya organisasi hijau, kinerja lingkungan, inovasi hijau, dan kinerja organisasi digunakan untuk menyajikan wawasan inovatif. Penelitian ini relevan bagi praktisi, akademisi, pembuat kebijakan industri, dan manajer. Akibatnya, karena perannya dalam hubungan antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi, serta efek moderasi dan mediasi kinerja lingkungan dan inovasi hijau, hipotesis tersebut berkontribusi pada penentuan hubungan antara budaya organisasi hijau dan kinerja organisasi. Berdasarkan literatur yang ada, penelitian ini melengkapinya dengan menyelidiki hubungan antara perlindungan lingkungan dan kinerja organisasi di sektor manufaktur dan budaya organisasi hijau, inovasi hijau, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebuah penyelidikan komparatif dari sektor industri

disertakan dalam penelitian ini, yang mengungkap teknik-teknik menilai kinerja organisasi yang sebelumnya tidak diketahui. Secara khusus, studi ini penting karena mengungkap proses internal dan eksternal organisasi industri besar yang mengelola budaya dan lingkungan serta memasukkan inovasi hijau ke dalam operasi mereka.

E. Referensi

- Ainin, S., Naqshbandi, M. M., & Dezdar, S. (2020). Impact of adoption of Green IT practices on organizational performance. *Quality and Quantity*, 50(5), 1929–1948. <https://doi.org/10.1007/s11135-015-0244-7>
- Bassey, B. E., Effiok, S. O., & Eton, O. E. (2020). The impact of environmental accounting and reporting on organizational performance of selected oil and gas companies in Niger Delta Region of Nigeria. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(3), 57–74.
- Chakraborty, D., & Biswas, W. (2020). Going green with green HRM practices - A strategic initiative for reinvigorating performance optimization in companies. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 13(10–11), 8–26. <https://doi.org/10.17010/pijom/2020/v13i10-11/156006>
- Chandra, K., Arafah, W., & Basri, Y. Z. (2021). Analysis of the Effect of Green Organizational Culture on Organizational Performance and Competitive Advantages of Green through Green Innovation in Manufacturing Industries. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 112–121. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/596>
- Chen, Y. C. (2020). The driver of green innovation and green image - Green core competence. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 531–543. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9522-1>
- Dzhengiz, T., & Niesten, E. (2020). Competences for Environmental Sustainability: A Systematic Review on the Impact of Absorptive Capacity and Capabilities. *Journal of Business Ethics*, 162(4), 881–906. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04360-z>
- El-Kassar, A. N., & Singh, S. K. (2020). Green innovation and organizational performance: The influence of big data and the moderating role of management commitment and HR practices. *Technological Forecasting and Social Change*, 144(November), 483–498. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.12.016>
- García-Machado, J. J., & Martínez-Ávila, M. (2020). Environmental performance and green culture: The mediating effect of green innovation. An application to the automotive industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(18). <https://doi.org/10.3390/su11184874>
- Ghisellini, P., Cialani, C., & Ulgiati, S. (2020). A review on circular economy: The expected transition to a balanced interplay of environmental and economic systems. *Journal of Cleaner Production*, 114, 11–32. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.09.007>
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2020). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *Service Industries Journal*, 38(7–8), 467–491. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1402889>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*.
- Huang, J. W., & Li, Y. H. (2020). Green Innovation and Performance: The View of Organizational Capability and Social Reciprocity. *Journal of Business Ethics*, 145(2), 309–324. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2903-y>
- Huynh, Q. L. (2020). Impacts of environmental responsibility and performance on organizational performance: Importance of environmental performance. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(6), 100–108. <https://doi.org/10.32479/ijeep.9955>
- Ikram, M., Zhou, P., Shah, S. A. A., & Liu, G. Q. (2020). Do environmental management systems help improve corporate sustainable development? Evidence from manufacturing companies in Pakistan. *Journal of Cleaner Production*, 226, 628–641. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.265>
- Jankelová, N., Némethová, I., Dabić, M., & Kallmuenzer, A. (2024). Enhancing organizational citizenship behavior towards the environment. In *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00781-x>
- Kraus, S., Rehman, S. U., & García, F. J. S. (2020). Corporate social responsibility and environmental performance: The mediating role of environmental strategy and green innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 160(August), 120262. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120262>
- Leal-Rodríguez, A. L., Ariza-Montes, A. J., Morales-Fernández, E., & Albort-Morant, G. (2020). Green innovation, indeed a cornerstone in linking market requests and business performance. Evidence from the Spanish automotive components industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 129(July), 185–193. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.07.021>
- Leonidou, L. C., Fotiadis, T. A., Christodoulides, P., Spyropoulou, S., & Katsikeas, C. S. (2020). Environmentally friendly export business strategy: Its determinants and effects on competitive advantage and performance. *International Business Review*, 24(5), 798–811. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2015.02.001>
- Levinthal, D. A., & Workiewicz, M. (2020). When two bosses are better than one: Nearly

- decomposable systems and organizational adaptation. *Organization Science*, 29(2), 207–224. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1177>
- Majerník, M., Chovancová, J., Malega, P., & Piatra, L. (2023). *The Green Bottom Line: Standardizing Environmental Management Accounting for Organizational, Material and Energy Efficiency*. <https://doi.org/10.20944/preprints202307>
- Neutzling, D. M., Land, A., Seuring, S., & Nascimento, L. F. M. do. (2020). Linking sustainability-oriented innovation to supply chain relationship integration. *Journal of Cleaner Production*, 172, 3448–3458. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.11.091>
- Qu, X., Khan, A., Yahya, S., Zafar, A. U., & Shahzad, M. (2022). Green core competencies to prompt green absorptive capacity and bolster green innovation: the moderating role of organization's green culture. *Journal of Environmental Planning and Management*, 65(3), 536–561. <https://doi.org/10.1080/09640568.2021.1891029>
- Ramanathan, R. (2020). Understanding Complexity: the Curvilinear Relationship Between Environmental Performance and Firm Performance. *Journal of Business Ethics*, 149(2), 383–393. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3088-8>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2020). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A., & Elshaer, I. (2020). Influences of green human resources management on environmental performance in small lodging enterprises: The role of green innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su122410371>
- Takalo, S. K., Tooranloo, H. S., & Parizi, Z. S. (2021). Green innovation: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 279, 122474. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122474>
- Trumpp, C., & Guenther, T. (2020). Too Little or too much? Exploring U-shaped Relationships between Corporate Environmental Performance and Corporate Financial Performance. *Business Strategy and the Environment*, 26(1), 49–68. <https://doi.org/10.1002/bse.1900>
- Vallaster, C., Kraus, S., Kailer, N., & Baldwin, B. (2020). Responsible entrepreneurship: outlining the contingencies. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 25(3), 538–553. <https://doi.org/10.1108/IJEER-04-2018-0206>
- Wang, C. H. (2020). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage: The mediating role of green innovation. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(4), 666–683. <https://doi.org/10.1108/JMTM-09-2018-0314>
- Wang, C. H., & Juo, W. J. (2021). An environmental policy of green intellectual capital: Green innovation strategy for performance sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3241–3254. <https://doi.org/10.1002/bse.2800>
- Wang, H., Khan, M. A. S., Anwar, F., Shahzad, F., Adu, D., & Murad, M. (2021). Green Innovation Practices and Their Impacts on Environmental and Organizational Performance. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.553625>
- Wijethilake, C., Munir, R., & Appuhami, R. (2020). Environmental Innovation Strategy and Organizational Performance: Enabling and Controlling Uses of Management Control Systems. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 1139–1160. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3259-7>
- Yang, Z., Sun, J., Zhang, Y., & Wang, Y. (2020). Green, green, it's green: A triad model of technology, culture, and innovation for corporate sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 9(8), 1369. <https://doi.org/10.3390/su9081369>