

## PENGARUH GREEN INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PERAN MEDIASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA HOTEL

Florentina Anif Farida<sup>1</sup>, Agus Purwanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

<sup>2</sup> Biologi, Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Email: [anif.farida@ukwms.ac.id](mailto:anif.farida@ukwms.ac.id)

Informasi Naskah	Abstrak
<b>Diterima:</b> 14-02-2025	Pihak hotel memperhatikan lingkungan hidup sebagai wujud tanggungjawab dan kepedulian hotel terhadap lingkungan hidup. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh <i>green intellectual capital</i> terhadap kinerja lingkungan dimediasi <i>green human resource management</i> hotel berbintang di Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 60 responden, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Analisis penelitian ini dengan menggunakan pengukuran pendekatan <i>Part Least Square</i> (PLS) versi 3,0. Hasil penelitian menunjukkan <i>green intellectual capital</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja lingkungan. <i>Green intellectual capital</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>green human resources management</i> . <i>Green human resource management</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja lingkungan hotel. <i>Green intellectual capital</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja lingkungan hotel berbintang di Madiun yang dimediasi <i>green human resource management</i> secara parsial. Implikasi penelitian, perusahaan hotel dalam merekrut sumber daya manusia yang bertujuan untuk dilatih dan dikembangkan perlu mempertimbangkan komponen yang berkaitan dengan ramah lingkungan, guna mendorong pertumbuhan hotel hijau dan meningkatkan kinerja lingkungan. Manajemen hotel dapat merancang kebijakan perhotelan dengan mengembangkan dan melaksakan program pelatihan perlindungan lingkungan bagi karyawan hotel, untuk meningkatkan kompetensi dan edisiensi sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan.
<b>Revisi:</b> 16-02-2025	
<b>Terbit:</b> 02-05-2025	
<b>Kata kunci:</b> <i>Green intellectual capital; green human resource management; environmental performance.</i>	
<i>Abstract</i>	
<b>Keywords:</b> <i>Green intellectual capital; green human resource management; environmental performance.</i>	<p><i>The hotel pays attention to the environment as a form of the hotel's responsibility and concern for the environment. The aim of this research is to examine the effect of green intellectual capital on environmental performance mediated by environmentally friendly human resource management of star hotels in Madiun. The research uses a quantitative approach. The research sample consisted of 60 respondents, the measuring instrument used was a questionnaire with a Likert scale. This research analysis uses the Part Least Square (PLS) measurement approach version 3.0. The research results show that green intellectual capital has a significant positive effect on environmental performance. Green Intellectual Capital has a positive and significant effect on environmentally friendly human resource management. Green Human Resource Management has a significant positive effect on hotel environmental performance. Green Intellectual Capital has a positive and significant effect on the environmental performance of star hotels in Madiun which is partially mediated by green human resource management. Research implications,</i></p>

*hotel research in recruiting human resources aims to explore and develop the need to consider components related to environmental friendliness, in order to encourage the growth of green hotels and improve environmental protection training programs for hotel employees, to increase the competency and efficiency of hotel resource with an environmental perspective.*

---

## PENDAHULUAN

Kebakaran hutan dan lahan (karhutla) di Jawa Timur saat ini mencapai tahap waspada, dengan hampir 13 kabupaten/kota terdampak. Diperkirakan lebih dari 5000 hektar hutan terbakar sejak Juli hingga September 2023. Selain itu, diperkirakan sekitar 150-400 hektar hutan di Jawa Timur mengalami deforestasi pada periode 2022-2023 (Styawan, 2023). Industri perhotelan merupakan konsumen terbesar plastik sekali pakai yang menyebabkan pencemaran tanah dan air. Untuk mengatasi lingkungan maka diperlukan ada ramah lingkungan, karena industri perhotelan berkontribusi langsung terhadap lingkungan terkait dengan air, energi dan limbah (Chan et al., 2014).

Kesadaran konsumen global, bahwa industri perhotelan mulai mengintegrasikan strategi hijau ke dalam desain, konstruksi, dan untuk meningkatkan kinerja lingkungan, dan mulai menghijaukan manajemen sumber daya manusia. Peran *green intellectual capital* (GIC) merupakan salah satu strategi perusahaan untuk menjaga keberlangsungan usaha, yang masih sering diabaikan oleh perusahaan (Kim et al., 2019), karena GIC merupakan aktiva yang tidak berwujud. *Green intellectual capital* adalah sebuah katalisator untuk mengembangkan sumber daya perusahaan yang berkelanjutan.

*Green Human Resource Management* (GHRM) termasuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawan ramah lingkungan, memberikan pelatihan lingkungan, dan mencerminkan kontribusi karyawan ramah lingkungan dalam penilaian kinerja karyawan. GHRM berperan penting dalam pengelolaan lingkungan karena fungsi SDM berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang ramah lingkungan. GHRM memiliki praktik yang sama dengan HRM tradisional seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan dan kompensasi. Hanya kalau GHRM harus membawa kemampuan yang dibutuhkan untuk perbaikan berkelanjutan dan kinerja lingkungan organisasi (Jabbour & Santos, 2008). Melalui GHRM, organisasi dapat mendorong bisnis berkelanjutan dalam suatu organisasi. Dampak lingkungan yang ditimbulkan oleh aktivitas operasional perusahaan, seperti yang terjadi di sektor pertambangan, dapat menyebabkan kerusakan lingkungan dan mendorong perkembangan praktik-praktik sumber daya manusia. Upaya untuk menjaga kelestarian lingkungan dikenal dengan istilah kinerja lingkungan (Wahyudi & Azheri, 2011).

Kinerja lingkungan merujuk pada komitmen suatu organisasi untuk menjaga lingkungan serta menunjukkan parameter operasional yang terukur, yang berada dalam batas yang telah ditetapkan untuk pemeliharaan lingkungan. Yusoff et al. (2020) menyatakan bahwa praktik GHRM, termasuk rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, dan kompensasi hijau, adalah strategi penting yang meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Hasil penelitian (Haldorai et al., 2022) bahwa *intellectual capital* (IC) memiliki dampak langsung pada GHRM dan kinerja lingkungan, hasilnya juga mendukung hubungan yang dimediasi. Hotel yang berkarakter ramah lingkungan mempunyai kriteria hijau pada hotel yakni 1) penggunaan produk ramah lingkungan, 2) adanya kerjasama dengan organisasi masyarakat lokal terhadap lingkungan hidup. 3) pengelolaan limbah padat. 4). efisiensi energi, efisiensi air dan kualitas air, 5) pemantauan dan pemeliharaan berkala terhadap peralatan dan fasilitas hotel untuk menjamin kualitas udara yaitu AC. 6) Pengolahan dan pengelolaan air limbah, 8. pengelolaan pembuangan bahan beracun dan kimia (ASEAN, 2016).

Hotel di Indonesia yang berkomitmen terhadap lingkungan tidak banyak, karena mempraktikkan kesadaran terhadap kualitas lingkungan, hal ini bila dibiarkan akan berakibat buruk terhadap lingkungan. Hotel ramah lingkungan merupakan bentuk kepedulian terhadap lingkungan dan pembangunan peristiwa yang berkelanjutan (Ni Luh 2013). Pada penelitian ini objek yang digunakan sebagai penelitian adalah hotel yang berada di Madiun, data yang diperoleh dari Dinas Pariwisata berkaitan dengan hotel berikut ini.



**Gambar 1. Data Hotel Bintang 1-4 dan Jumlah Kamar Hotel di Madiun Tahun 2023**

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar 1. jumlah kamar yang tersedia Hotel bintang di Madiun sebanyak 9 hotel, berjumlah 622 kamar. Jumlah kamar cukup banyak karena hampir setiap hari penuh dengan pengunjung bahwa pengunjung/tamu yang menginap di hotel cukup tinggi, bahkan tamu yang datang untuk menginap di hotel adalah tamu yang sudah pernah menginap di hotel dan sudah merasakan pelayanan prima maka pengunjung/tamu datang kembali untuk menginap di hotel yang menginginkan pelayanan ramah lingkungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *green intellectual capital* terhadap kinerja lingkungan dimediasi *green human resource management* hotel berbintang di Madiun.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Green Intellectual Capital*

Penelitian ini didasarkan pada teori pandangan berbasis sumber daya atau *Resource-Based View* (RBV) dari Perusahaan. Organisasi memiliki dan mengelola sumber daya dengan menentukan kinerja tinggi perusahaan (Barney et al., 2001). Organisasi dalam mengelola sumber daya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Wright et al., 1994). RBV menekankan *Intellectual capital* sebagai salah satu sumber-sumber daya tak berwujud penting yang dapat mempengaruhi *Green HRM* dan berkontribusi pada sumber daya tidak berwujud (Wright et al., 1994). *Intellectual capital* adalah pengetahuan tidak berwujud yang digunakan perusahaan mengembangkan nilai.

Dimensi dalam *green intellectual capital* ada tiga yakni modal manusia, modal struktural, dan modal relasional (Christensen et al., 2018). Modal manusia mengacu pada pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, dan kemampuan individu. Modal struktural adalah struktur internal suatu organisasi, termasuk proses organisasi, sistem database, infrastruktur, dan norma organisasi. Modal relasional mengacu pada total jaringan hubungan organisasi seperti hubungan dengan pelanggan, pasokan, dan hubungan kemitraaan. Chen, (2008) mendefinisikan *green intellectual capital* merupakan integrasi *intellectual capital* dan masalah

lingkungan dalam organisasi atau individu yang memiliki semua jenis aset yang tidak berwujud. Menurut Chen, (2008) ada tiga komponen *green intellectual capital* yaitu *green human capital*, *green structural capital*, dan *green relational capital*.

### **Green Human Resource Management (GHRM)**

*Green human resource management* mengacu pada praktik HRM yang ditujukan untuk lingkungan dan pengaruh ekologis perusahaan yang terkait dengan strategi lingkungan perusahaan dan perilaku karyawan (Renwick et al., 2013). GHRM merupakan bagian dari literatur HRM untuk menghubungkan praktik HRM yang dapat menghubungkan praktik HRM dengan aktivitas manajemen lingkungan perusahaan (Dumay, 2013). *Green HRM* bertindak sebagai platform untuk menghubungkan praktik HRM dengan aktivitas manajemen lingkungan perusahaan (Dumay, 2013). Penelitian ini menggunakan Ability-Motivation-Opportunity/AMO karena sering digunakan dalam penelitian kinerja HRM (Gerhart, 2007). Sesuai teori AMO, praktik HRM mempengaruhi kemampuan karyawan (rekrutmen dan seleksi, pelatihan & pengembangan), motivasi (penghargaan, insentif, dan kompensasi), dan kesempatan (kerja tim, pemberdayaan) untuk berkontribusi pada kinerja perusahaan (Gerhart, 2007).

GHRM merupakan strategi mencapai kinerja lingkungan organisasi karena membantu organisasi dengan menjadikan karyawan menghargai dan mengakui kinerja lingkungan dalam suatu organisasi yang berfokus pada perekutan ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan hijau, dalam suatu organisasi. GHRM merupakan bagian dari HRM berkelanjutan dengan persyaratan yang terkait dengan kelestarian lingkungan. GHRM adalah pendekatan yang mendukung organisasi dalam menerapkan program lingkungan dengan membantu karyawan yang peduli terhadap lingkungan serta mampu menghargai dan mengenali pentingnya lingkungan dalam aktivitas bisnis. Pendekatan ini fokus pada rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen dan penilaian kinerja ramah lingkungan, serta sistem gaji dan penghargaan yang mendukung keberlanjutan untuk meningkatkan modal manusia dalam organisasi (Dutta, 2012). Melalui GHRM, organisasi dapat mendorong bisnis berkelanjutan dalam suatu organisasi.

### **Kinerja Lingkungan**

Performa lingkungan sebuah perusahaan dievaluasi dengan pengurangan polusi, upaya daur ulang, dan meminimalisasi limbah (Moline-Azorin et al, 2015). Hampir semua industri mengadopsi praktik pengelolaan lingkungan dan telah menunjukkan peningkatan efisiensi melalui penanganan limbah yang efektif dan pembuangan bahan berbahaya yang responsive. Kinerja lingkungan berkaitan dengan inisiatif organisasi untuk memenuhi dan melampaui harapan masyarakat lingkungan alam dengan cara mematuhi aturan dan peraturan (Chan et al., 2014). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja lingkungan tergantung pada kualitas produk ramah lingkungan, proses yang ramah lingkungan, inovasi produk, serta integrasi prinsip ekologi berkelanjutan ke dalam bisnis dan pengembangan produk (Chan et al., 2014). Kinerja lingkungan mencerminkan peran dalam menjaga kelestarian lingkungan. perusahaan menunjukkan perhatian terhadap sebagai bentuk tanggung jawab dan kepedulian terhadap lingkungan. Masyarakat yang tinggal disekitar Perusahaan memiliki kepentingan terhadap dampak sosial dan lingkungan yang ditimbulkan oleh aktivitas perusahaan.

Teori RBV digunakan untuk menunjukkan hubungan antara *Intellectual Capital* dan kinerja perusahaan (Molodchik et al., 2012). Teori ini mendalilkan bahwa sumber daya dan kemampuan organisasi yang berkontribusi terhadap penciptaan nilai dan kinerja perusahaan yang tinggi. *Intellectual Capital* secara tradisional dikategorikan menjadi tiga komponen *human capital* (modal manusia), *structural capital* (modal structural), dan *relational capital*

(modal relasional). Tonial et al. (2018) menemukan bahwa perusahaan Brasil yang mengadopsi praktik manajemen modal manusia, struktural, dan relasional mampu memaksimalkan aktivitas dan kinerja berorientasi keberlanjutan. Yusliza et al. (2019) menemukan bahwa dimensi GIC memiliki dampak positif. Demikian pula, Ahmed et al. (2021) menunjukkan bahwa kinerja lingkungan suatu perusahaan sangat bergantung pada GIC. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

**H1:** *Green Intellectual Capital* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja lingkungan

Perspektif RBV, sumber daya tidak berwujud organisasi seperti *Green Intellectual Capital* lebih cenderung berkontribusi pada GHRM (Yusoff et al., 2020). Kim et al. (2019) menemukan *green human capital* dan *green relational capital* mempromosikan adopsi green HRM. Ahmed et al. (2021) menyatakan bahwa karyawan mungkin telah mengumpulkan pengetahuan lingkungan dari pekerjaan sebelumnya dan dapat memfasilitasi pengembangan pengetahuan lingkungan di perusahaan saat ini. *Intellectual capital* menekankan pemikiran ulang desain ulang dan mengintegrasikan sumber daya intelektual ke dalam strategi organisasi. Ahmed et al. (2021) menegaskan bahwa GIC akan dipromosikan dalam suatu organisasi ketika departemen SDM sangat mengejar insentif yang terkait dengan perawatan ramah lingkungan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

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

Praktik HRM mempunyai peran keberhasilan program kinerja lingkungan (Isrososianwan et al., 2021) menegaskan bahwa ketika karyawan diberikan pelatihan hijau, meningkatkan ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, komitmen diberikan pelatihan hijau, meningkatkan ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, komitmen, dan sikap terhadap pengelolaan lingkungan. Ada hubungan antara GHRM dan kinerja lingkungan (Yusoff et al., 2020). Kim et al. (2019) menyatakan bahwa GHRM mengarah pada kinerja lingkungan di industri perhotelan. Ahmed et al., (2021) menegaskan bahwa GIC akan dipromosikan dalam suatu organisasi ketika departemen SDM sangat mengejar insentif yang terkait dengan perawatan mental lingkungan. Oleh karena itu GHRM memediasi hubungan antara GIC dan kinerja lingkungan, karena GIC berhubungan positif dengan GHRM ke kinerja lingkungan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

**H3:** *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Lingkungan

**H4:** *Green human resource management* memediasi *Green Intellectual Capital* terhadap kinerja lingkungan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020:14). Dalam hal ini variabel (*independen*) memengaruhi variabel lain (*dependent*). Objek dalam penelitian ini adalah hotel berbintang satu sampai empat di Madiun.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan manajerial pada hotel berbintang satu sampai empat di Madiun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *purposive sampling* dengan kriteria hotel yang berkarakter hijau. Penelitian ini menggunakan alat ukur kuesioner yang diukur skala likert dengan lima poin, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (ST). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dilakukan uji validitas uji reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) yang diterapkan melalui pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

*Green intellectual capital* adalah kekuatan pendorong di belakang kinerja organisasi

dan penciptaan kekayaan yang bernilai berupa *green human capital*, *green structural capital*, *green relasional capital* (Sharabati et al., 2010). Indikator *green intellectual capital* dari (Haldorai et al., 2022) *Green human resource management* adalah kegiatan yang berkaitan dengan tugas menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan sumber daya manusia. Indikator *green human resource management* dari (Haldorai et al., 2022). Kinerja lingkungan adalah inisiatif organisasi untuk memenuhi dan melampaui harapan masyarakat lingkungan alam dengan cara mematuhi peraturan (Paillé et al., 2013). Kinerja lingkungan diukur dengan menggunakan tujuh item dari (Haldorai et al., 2022). Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020:14). Objek dalam penelitian ini adalah hotel berbintang satu sampai empat di Madiun.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden berjumlah 67 karyawan manajerial Hotel berbintang di Madiun, jumlah kuesioner yang kembali diisi dengan lengkap 60 responden, kuesioner, dan sisanya 7 tidak diisi, sehingga sampel yang dapat diolah berjumlah 60. Berikut adalah karakteristik responden pada tabel 2 berikut ini:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

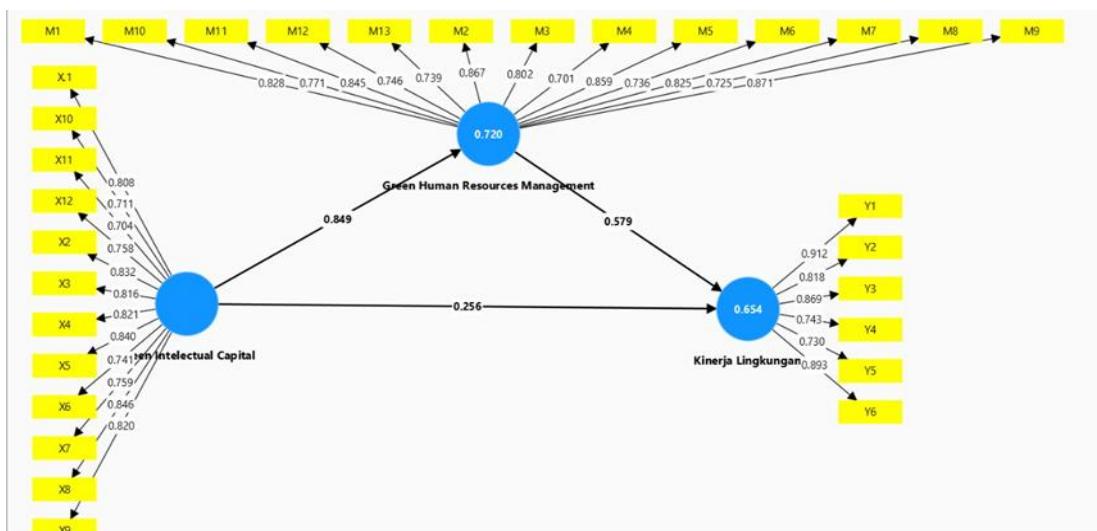
**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	33
		Perempuan	27
		Jumlah	<b>60</b>
2.	Usia	20-29	13
		30-39	31
		40-49	10
		≥50	6
		Jumlah	<b>60</b>
3.	Pendidikan	SMA/SLTA/SMK	2
		D1/D2/D3	23
		Sarjana strata satu (S1)	34
		Sarjana strata dua (S2)	1
		Jumlah	<b>60</b>
4.	Masa kerja	1-5 tahun	12
		6-10 tahun	16
		11-15 tahun	22
		≥ 16 tahun	10
		Jumlah	<b>60</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang dan responden perempuan sebanyak 45% atau 27 orang. Karakteristik responden berdasarkan usia bahwa responden berusia 20 sampai dengan 29 tahun berjumlah 13 orang atau 21,67%, sedangkan responden usia 30 sampai 39 tahun berjumlah 31 orang atau 51,67%, responden berusia 40 sampai 49 tahun berjumlah 10 orang atau 16,67%. Responden usia lebih dari 50 tahun berjumlah 6 orang atau 10%. Pendidikan responden Tingkat SMA/SLTA/SMK berjumlah 2 atau 3,33%, Tingkat D1/D2/D3 berjumlah 23 orang atau 38,33 %, pendidikan

tingkat sarjana strata satu (S1) berjumlah 34 orang atau 56,67%, dan pendidikan sarjana starta dua (S2) berjumlah 1 orang atau 1,67%. Masa kerja 1 sampai dengan 4 tahun berjumlah 12 orang atau 20%, masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun berjumlah 16 orang atau 26,67 %, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 16 responden tahun atau 26,57%, sedangkan masa kerja 11-15 tahun ada 36,67 % atau 22 orang. Masa kerja lebih dari 16 tahun berjumlah 10 orang atau 16,67%. Analisis data dilakukan menggunakan modal pengukuran persamaan struktural dengan pendekatan Smart Part Least (PLS) versi 3.0. Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan.



**Gambar 2. Model Struktural Analisis Outer Model**

Sumber: Data diolah (2024)

Uji yang dilakukan pada outer model mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, cronbach's alpha. Hasil uji outer model pada gambar 2 menunjukkan bahwa item-item yang memiliki nilai faktor loading lebih dari 0,5 dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Langkah selanjutnya adalah menguji validitas diskriminan dengan memeriksa tabel loading yang terdapat pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Cross Loadings**

Konstruk	Green Human Resource Management (GHRM)	Green Intellectual Capital (GIC)	Kinerja Lingkungan
M1	0,828		
M10	0,771		
M11	0,845		
M12	0,746		
M13	0,739		
M2	0,867		
M3	0,802		
M4	0,701		
M5	0,859		
M6	0,836		
M7	0,725		
M8	0,825		
M9	0,871		
X1		0,808	
X10		0,711	
X11		0,704	

X12	0,758
X2	0,832
X3	0,816
X4	0,821
X5	0,840
X6	0,741
X7	0,759
X8	0,846
X9	0,820
Y1	0,912
Y2	0,818
Y3	0,869
Y4	0,742
Y5	0,730
Y6	0,893

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai loading setiap item terhadap konstruk lebih besar daripada nilai *cross loading*nya yakni di atas 0,5. Hasil analisis *cross loading* menunjukkan bahwa tidak ada masalah validitas diskriminan karena nilai loading masing-masing item berada di atas 0,5.. Untuk memastikan tidak ada masalah dalam pengukuran, langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji unidimensionality dari model. Uji unidimensionality dilakukan dengan memanfaatkan indikator, reliabilitas komposit, dan alpha cronbach. Batas nilai ambang adalah 0,6 (Hair et al., 2022), sehingga semua item pernyataan yang ada dalam variabel-variabel tersebut dapat diandalkan.

**Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbachs Alpha**

Construct	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
GHRM	0,957	0,951	Reliabel
GIC	0,952	0,945	Reliabel
Kinerja Lingkungan	0,930	0,908	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai composite reliability dan alpha cronbach di atas 0,6. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas atau unidimensionality pada model yang dibentuk.

**Tabel 4 Path Coefficient**

Variabel	T Statistics	P Value	Keterangan
Green Intellectual Capital → Kinerja Lingkungan	21,506	0,000	Diterima
Green Intellectual Capital → Green Human Resource Management	15,442	0,000	Diterima
Green Human Resource Management → kinerja Lingkungan	11,269	0,000	Diterima

R Square Green human Resource Management = 0,720 ;  
Kinerja lingkungan = 0,654 Signifikansi t = 0,05/Sig 5%

Sumber: Data Diolah (2024)

Analisis inner model atau model structural pada tabel 5 menunjukkan hasil estimation yakni *green intellectual capital* terhadap kinerja lingkungan memiliki koefisien jalur sebesar 0,256 pengaruhnya adalah signifikan (*P value* = 0,000 < 0,05 atau sig 5%). *Green Intellectual Capital* juga berpengaruh positif terhadap *Green Human Resources Management* berdasarkan

hasil estimasi pada koefisien regresi dengan koefisien jalur sebesar 0,849 (signifikan p value = 0,000 < 0,05 atau sig 5%). *Green Human Resource Management* juga berpengaruh terhadap kinerja lingkungan berdasarkan hasil estimasi pada koefisien regresi dengan koefisien jalur sebesar 0,579 (signifikan p value = 0,003 < 0,05 atau sig 5%).

Hasil pengujian hipotesis maka dapat menjawab masalah 1, 2, 3. Sedangkan untuk menguji pengaruh mediasi pada rumusan masalah 4 dapat dilakukan dengan cara menggunakan teori yang dirumuskan Baron & Kenny, (1986). Tahap pertama menguji pengaruh dari *predictor* kepada *creation* yakni pada langkah pertama bahwa *green intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja lingkungan dengan value = 0,000 < 0,05 atau 5%. Tahap dua melihat apakah *predictor* memiliki pengaruh terhadap mediator. Pada langkah *green intelectual capital* memiliki pengaruh terhadap mediator *green human resource management* p value = 0,000 < 0,05 atau 5%. Tahap ketiga GHRM memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan p value = 0,000 < 0,05 atau 5%.

Pada tahap empat ini untuk mengetahui apakah GHRM memberikan pengaruh mediasi penuh sebagian atau tidak memediasi. Langkah keempat mengetahui pengaruh GIC terhadap kinerja lingkungan dengan tetap memasukkan pengaruh mediasi GHRM. Hasil pengujian tampak bahwa pengaruh mediator dimasukkan pada model terlihat bahwa variabel mediasi yakni GHRM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja lingkungan t statistic = 11,269 dengan demikian GHRM memediasi pengaruh GIC terhadap kinerja lingkungan secara parsial (partial mediation), artinya bahwa GIC memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja lingkungan. Pada penelitian ini GHRM sebagai variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh hubungan antara GIC terhadap kinerja lingkungan dengan adanya GHRM maka akan memperkuat hubungan antara GIC terhadap kinerja lingkungan Hotel berbintang di Madiun.

Hasil dari nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,720 GHRM, artinya bahwa 72% GHRM yang diteliti dipengaruhi oleh variabel GIC, sedangkan 28% variabel GHRM dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak masuk dalam model penelitian. Kemudian dari hasil analisis nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,654 kinerja lingkungan, artinya bahwa 65,4% kinerja lingkungan dipengaruhi oleh variabel GIC dan GHRM dan sisanya 34,6% variabel kinerja lingkungan dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Nilai R<sup>2</sup> yang diperoleh lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa model memiliki ukuran *goodness of fit* yang baik.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa GIC berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja lingkungan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Haldorai et al., (2022); Yusliza et al. (2019); Putri & Mayangsari, (2024) bahwa *green intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja lingkungan. GIC berhubungan positif dengan kinerja lingkungan menunjukkan bahwa keseimbangan dalam modal manusia, struktural dan relasional mendorong pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusoff et al. (2020). Temuan ini menguatkan pernyataan teori RBV yang menegaskan bahwa kinerja organisasi terkait dengan sumber daya tidak berwujud.

Hasil penelitian GIC berpengaruh signifikan positif terhadap GHRM. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Haldorai et al. (2022), bahwa GIC berpengaruh terhadap GHRM. GIC merupakan kekuatan pendorong untuk menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh terhadap kinerja lingkungan bahwa karyawan yang diberi pelatihan hijau, meningkatkan ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, komitmen, meningkatkan ketrampilan kemampuan, pengetahuan, komitmen dan

sikap terhadap pengelolaan lingkungan. Sama dengan hasil penelitian Kim et al. (2019) bahwa GHRM mengarah pada kinerja lingkungan di industri perhotelan. Hasil penelitian Haldorai et al. (2022) bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa GHRM berhubungan positif terhadap kinerja lingkungan hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya berkaitan dengan hotel (Kim et al. (2019). Karyawan dipengaruhi praktik GHRM dalam mengembangkan perlindungan lingkungan. Pelatihan yang memadai bagi karyawan, serta memberi kesempatan berpartisipasi dalam ramah lingkungan. Untuk mencapai kinerja lingkungan bahwa organisasi di industri perhotelan dapat menggunakan praktik HRM hijau untuk merangsang karyawan (Paillé et al., 2013). Hasil kinerja lingkungan melibatkan praktik HRM yang mendukung seluruh pelaksanaan dan pengelolaan program kegiatan lingkungan dalam organisasi (Isrososiawan et al., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mencapai kinerja lingkungan, organisasi dalam industri perhotelan dapat menggunakan praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (Paillé et al., 2013). Dengan adanya organisasi menggunakan pendekatan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, maka organisasi akan memperoleh manfaat dari daya saing seperti kinerja lingkungan.

Hasil penelitian bahwa GIC berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan melalui GHRM. GHRM memediasi hubungan antara GIC dan kinerja lingkungan. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa GHRM dapat bertindak sebagai mediator antara GIC dan kinerja lingkungan. GIC berhubungan positif dengan GHRM sesuai pernyataan (Haldorai et al. (2022) bahwa modal intelektual adalah kekuatan pendorong menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang meningkatkan kinerja organisasi. GIC berhubungan positif dengan kinerja lingkungan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Yusoff et al., 2020). GHRM berkontribusi menguji peran GIC dalam mempengaruhi kinerja lingkungan. Kontribusi literatur menunjukkan bahwa GHRM sebagai mediasi.

## PENUTUP

Hasil penelitian terbukti bahwa pertama, GIC berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja lingkungan. Kedua, terbukti bahwa GIC berpengaruh signifikan dan positif terhadap GHRM. Ketiga, terbukti bahwa GHRM berpengaruh terhadap kinerja lingkungan. Keempat, bahwa GIC berpengaruh terhadap kinerja lingkungan melalui GHRM secara parsial mediasi terbukti. GHRM memediasi pengaruh antara GIC terhadap kinerja lingkungan pada hotel di Madiun.

Saran bagi para praktisi di industri perhotelan secara khusus perlu adanya membuat kebijakan yang bertanggungjawab atas manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan sehingga dapat memanfaatkan sepenuhnya hasil dari studi mengelola SDM dengan memberikan rekomendasi strategi berkelanjutan, praktik dan proses ramah lingkungan terhadap manajemen sumber daya manusia di Madiun secara umum dan khususnya di industri perhotelan. Selain itu untuk membantu memaksimalkan kinerja lingkungan di industri perhotelan perlu penerapan praktik GHRM seperti rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan dan kompensasi ramah lingkungan.

Keterbatasan penelitian adalah sampel penelitian manajer yang ada di hotel, oleh karena itu berbeda tingkat pengetahuan dalam hal kinerja lingkungan, maka perlu ditambahkan sebagai responden adalah orang yang bertanggung jawab atas program kinerja lingkungan di hotel. Sampel penelitian ini cakupannya masih terbatas hotel di Madiun saja, maka sebaiknya penelitian yang akan datang mempelajari berbagai industri mengenai GHRM dengan cakupan di wilayah lebih luas.

Implikasi penelitian, perusahaan hotel dalam merekrut sumber daya manusia yang

bertujuan untuk dilatih dan dikembangkan perlu mempertimbangkan komponen yang berkaitan dengan ramah lingkungan, guna mendorong pertumbuhan hotel hijau dan meningkatkan kinerja lingkungan. Manajemen hotel dapat merancang kebijakan perhotelan dengan mengembangkan dan melaksanakan program pelatihan perlindungan lingkungan bagi karyawan hotel, untuk meningkatkan kompetensi dan efisiensi sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M., Guo, Q., Asif, M., Ali, S., Akram, K., & Salam, J. (2021). International Journal of Hospitality Management Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*, 94(December 2020), 102852. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102852>
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen, D. J. (2001). The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625–641. <https://doi.org/10.1177/014920630102700601>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. 51(6), 1173–1182.
- Chan, E. S. W., Hon, A. H. Y., Okumus, F., & Chan, W. (2014). *An Empirical Study of Environmental Practices and An Empirical Study of Environmental Practices and Employee Ecological Behavior in the Hotel Industry*. August 2017. <https://doi.org/10.1177/1096348014550873>
- Chen, Y.-S. (2008). The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of Business Ethics*, 77, 271–286. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=The+positive+effect+of+green+intellectual+capital+on+competitive+advantages+of+firms.+Journal+of+Business+Ethics&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=The+positive+effect+of+green+intellectual+capital+on+competitive+advantages+of+firms.+Journal+of+Business+Ethics&btnG=)
- Christensen, C. M., McDonald, R., Altman, E. J., & Palmer, J. E. (2018). *Disruptive Innovation : An Intellectual History and Directions for Future Research*. November.
- Dumay, J. C., & Dumay, J. C. (2013). Grand theories as barriers to using IC concepts. <https://doi.org/10.1108/14691931211196187>
- Dutta, S. (2012). Greening People: a Strategic Dimension. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2), 8826. <http://ssrn.com/abstract=2382034>
- Gerhart, B. (2007). *CHAPTER 10 Horizontal and Vertical Fit in Human Resource Systems*. November.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling ( PLS-SEM )*.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88(September 2021), 104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Isrososian, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jabbar, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133–2154. <https://doi.org/10.1080/09585190802479389>

- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76(March 2018), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Molodchik, M. A., Bykova, A. A., & Shakina, E. (2012). Intellectual Capital Transformation Evaluating Model (ICTEM): What Should We Know About Companies' Intangibles? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2001345>
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: A social exchange perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552–3575. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777934>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda\*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Sharabati, A. A. A., Jawad, S. N., & Bontis, N. (2010). Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48(1), 105–131. <https://doi.org/10.1108/00251741011014481>
- Thesa Mulya Putri, & Sekar Mayangsari. (2024). Keterkaitan Green Accounting Dan Green Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 587–598. <https://doi.org/10.25105/v4i2.20825>
- Tonial, G. C. S. (2018). Intellectual capital management as a driver of sustainability: Perspectives for organizations and society. *Intellectual Capital Management as a Driver of Sustainability: Perspectives for Organizations and Society*, January, 1–242. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-79051-0>
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301–326. <https://doi.org/10.1080/09585199400000020>
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking*, 26(6), 2051–2078. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283>
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>