



Online ISSN [3090-6954](https://doi.org/10.63822/jmahjc39)

JOURNAL OF LITERATURE REVIEW

Vol. 1, No. 1, Juni 2025

doi.org/10.63822/jmahjc39

Hal. 104-112

Homepage <https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/jlr>

Teori Organisasi Hijau dan Strategi Keberlanjutan Perusahaan

Fina Berliana Azkiya¹, Suwandi²

Universitas Pelita Bangsa, Kabupaten Cikarang, Indonesia^{1,2}

*Email: berlianafina309@gmail.com, suwandi@pelitabangsa.ac.id

Diterima: 20-06-2025 | Disetujui: 21-06-2025 | Diterbitkan: 24-06-2025

ABSTRACT

This research discusses the importance of green innovation strategy to improve corporate sustainability and achieve sustainable competitive advantage. The theory of organizational green learning is developed as the foundation of a company's internal knowledge in implementing green innovation strategies, while Green Technological Turbulance emphasizes the role of contingency theory in the appropriate application of green technology. Through a literature review, this study explores how internal and external factors together influence the implementation of green innovation strategies towards achieving sustainable competitive advantage. The research also shows that there are opportunities for further theory development in environmental innovation and SDGs research in various industrial contexts.

Keywords: Green Organization Theory, Sustainability Strategy, Green Innovation, Corporate Performance, Green Organizational Culture.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pentingnya strategi inovasi hijau (green innovation strategy) untuk meningkatkan keberlanjutan perusahaan dan mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Teori pembelajaran organisasi hijau (organizational green learning) dikembangkan sebagai fondasi pengetahuan internal perusahaan dalam menerapkan strategi inovasi ramah lingkungan, sedangkan Green Technological Turbulance menekankan peran teori kontingensi dalam penerapan teknologi hijau yang tepat. melalui tinjauan pustaka literatur, studi ini mengeksplorasi bagaimana faktor internal dan eksternal bersama-sama mempengaruhi implementasi strategi inovasi hijau menuju pencapaian sustainable competitive advantage. Penelitian juga menunjukkan adanya peluang pengembangan teori lanjutan dalam inovasi lingkungan dan riset SDG di berbagai konteks industri.

Kata kunci: Teori Organisasi Hijau, Strategi Keberlanjutan, Inovasi Hijau, Kinerja Perusahaan, Budaya Organisasi Ramah Lingkungan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Fina Berliana Azkiya, & Suwandi. (2025). Teori Organisasi Hijau dan Strategi Keberlanjutan Perusahaan. *Journal of Literature Review*, 1(1), 104-112. <https://doi.org/10.63822/jmahjc39>

PENDAHULUAN

Dengan persaingan yang semakin meningkat, perusahaan harus menunjukkan kinerja mereka dengan meningkatkan dan mempertahankan nilai-nilai organisasi. Meningkatkan keberlanjutan perusahaan adalah salah satu cara untuk mencapai hal ini. Pelaporan keberlanjutan merupakan langkah penting menuju keberlanjutan perusahaan. Perusahaan harus mengadopsi tindakan hijau sebagai strategi untuk bersaing dalam jangka panjang, bukan hanya sebagai tanggapan terhadap regulasi. Studi oleh Marini Purwanto (2024) menemukan bahwa pembelajaran organisasi hijau dapat meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui inovasi hijau. Menurut studi jurnal *Scientia* tentang budaya hijau, inovasi hijau, dan budaya organisasi, budaya hijau adalah pendorong paling kuat untuk kinerja berkelanjutan. Pengaruh kepemimpinan transformasional hijau juga diperkuat.

Keberhasilan inisiatif strategis hijau bergantung pada budaya perusahaan. Suratian et al. (2024) menemukan bahwa penerapan nilai keberlanjutan dalam budaya perusahaan meningkatkan efektivitas strategi hijau. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa budaya hijau dan kemampuan inovasi hijau berkontribusi pada keunggulan kompetitif yang signifikan. Menurut penelitian *Jurnal Ekonomi* (2024), penerapan manajemen sumber daya manusia hijau (Green HRM) memiliki kemampuan untuk mendorong perilaku yang ramah lingkungan, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja lingkungan. Selain itu, inovasi hijau dan budaya organisasi terbukti berdampak pada kinerja perusahaan di sektor energi. Menurut teori sumber daya (RBV) dan pandangan berbasis sumber daya alam, integrasi aset internal seperti kepemimpinan, inovasi, kapital intelektual hijau, dan budaya adalah cara terbaik untuk mencapai keunggulan berkelanjutan. Teori kontingensi juga sejalan dengan struktur budaya dan pembelajaran organisasi. Teori ini menjelaskan bagaimana organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Inovasi hijau melibatkan penggunaan teknologi ramah lingkungan, yang dapat mengurangi dampak lingkungan perusahaan dan meningkatkan efisiensi dan biaya jangka panjang.

lingkungan, mengembangkan produk yang lebih efisien dalam penggunaan bahan mentah dan energi, dan menciptakan proses produksi yang berkelanjutan. Namun, inovasi ramah lingkungan tidak hanya bergantung pada teknologi. Memfasilitasi penerapan inovasi ramah lingkungan di seluruh organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan, yang terdiri dari standar, nilai, dan perilaku yang mendukung keberlanjutan. Semua anggota berada dalam lingkungan yang diciptakan oleh budaya ini. Perusahaan merasa bertanggung jawab untuk mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan, mendorong kolaborasi lintas fungsi, dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Meskipun perusahaan sering menghadapi tantangan ketika menerapkan inovasi ramah lingkungan dan mengubah budaya organisasi, namun manfaat jangka panjangnya signifikan, seperti mengurangi resiko meningkatkan regulasi, mengurangi tingkat polusi, dan mengurangi tingkat polusi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut bagaimana kinerja organisasi dipengaruhi oleh integrasi inovasi hijau dan pengembangan budaya hijau.

Kami yakin temuan penelitian ini akan bermanfaat bagi para pelaku ekonomi dan profesional di bidang keberlanjutan, dan ilmuwan untuk mengatasi tantangan lingkungan yang rumit dan memanfaatkan peluang perekonomian berkelanjutan di masa depan

KAJIAN PUSTAKA

Teori Organisasi Hijau

Sebuah budaya organisasi hijau terdiri dari prinsip, standar, dan perilaku yang mendorong keberlanjutan di dalam organisasi. Sherlyana & Murwaningsari (2023) melakukan penelitian pada 400 perusahaan di Bursa Efek Indonesia dan menemukan bahwa budaya hijau meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan. Namun, ini hanya dapat terjadi jika budaya hijau didukung oleh manajemen rantai pasokan hijau sebagai moderator. Demikian pula, Keysa Nurhaliza & Murwaningsari (2023) menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif hijau secara langsung ditingkatkan oleh budaya hijau, terutama ketika inovasi hijau diperkuat. Pengetahuan, kemampuan, dan praktik organisasi yang ramah lingkungan dianggap sebagai aset strategis. Aleyvia Sabatini Angelita dan Murwaningsari (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan lingkungan dan modal intelektual hijau terhadap kinerja perusahaan. Dengan keunggulan hijau sebagai variabel moderasi, mereka menemukan bahwa kepemimpinan lingkungan memiliki dampak negatif terhadap kinerja, dan modal intelektual hijau tidak memperkuat dampak negatif tersebut. Hubungan antara budaya hijau dan kinerja perusahaan diperkuat oleh inovasi hijau. Ellyzia Sustrastanti dan Sistya Rachmawati (2023) menunjukkan bahwa inovasi hijau berfungsi sebagai penghubung antara budaya organisasi hijau dan hasil bisnis perusahaan. Untuk mendukung keberlanjutan bisnis, manajemen rantai pasokan hijau mendorong budaya hijau.

Aisyah Rahmadhina et al. (2023) menggunakan model moderasi dan menemukan bahwa efek budaya hijau terhadap kinerja diperkuat oleh rantai pasokan hijau. Namun, pemasaran hijau tidak selalu signifikan. Regita Dewantoro & Hasnawati (2023–2024) meneliti budaya hijau, biaya lingkungan, dan faktor intensitas emisi karbon, dan menemukan bahwa hanya budaya hijau yang berdampak besar pada nilai perusahaan.

Strategi Keberlanjutan

Strategi berkelanjutan adalah rencana komprehensif yang mengintegrasikan aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi (ESG) ke dalam semua kegiatan bisnis, dengan tujuan untuk mencapai dampak positif dan jangka panjang bagi masyarakat dan lingkungan. kerangka kerja yang digunakan oleh organisasi untuk beroperasi secara efektif sambil mempertimbangkan dampak lingkungan, sosial, dan ekonomi jangka panjang. Ini mencakup berbagai aspek seperti mengurangi jejak lingkungan, meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan, dan membangun tata kelola yang kuat. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa bisnis tidak hanya sukses secara finansial, tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan. Ini berarti mengurangi dampak negatif, menciptakan nilai tambah, dan mendorong pembangunan berkelanjutan. Strategi keberlanjutan biasanya diimplementasikan melalui tujuan yang terukur, kerangka pengelolaan risiko yang kokoh, serta hasil yang ingin dicapai. Ini dapat melibatkan berbagai inisiatif inovatif seperti mekanisme pembiayaan berkelanjutan, penilaian risiko iklim, dan integrasi metrik ESG ke dalam proses bisnis. Perusahaan yang menerapkan strategi keberlanjutan cenderung memiliki nilai pasar yang lebih tinggi karena investor semakin tertarik pada perusahaan yang bertanggung jawab. Perusahaan yang peduli terhadap lingkungan dan masyarakat dapat meningkatkan citra positif mereka di mata konsumen dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan menerapkan praktik keberlanjutan, perusahaan dapat mengurangi konsumsi energi, limbah, dan sumber daya alam, yang dapat menghemat biaya operasional. Strategi keberlanjutan mendorong inovasi dalam produk, proses, dan layanan, yang dapat menghasilkan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Strategi keberlanjutan adalah langkah penting bagi perusahaan untuk beroperasi secara berkelanjutan dan memberikan dampak positif

bagi masyarakat dan lingkungan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG ke dalam semua kegiatan bisnis, perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang berkelanjutan dan memberikan kontribusi positif bagi masa depan.

Inovasi Hijau

Inovasi hijau, atau green innovation, adalah upaya untuk mengembangkan dan menerapkan solusi kreatif yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan meningkatkan keberlanjutan. Ini melibatkan berbagai bidang, termasuk teknologi, proses produksi, produk, layanan, dan model bisnis, yang semuanya dirancang untuk lebih ramah lingkungan daripada solusi yang digantikannya. Inovasi hijau berfokus pada pengurangan kerusakan lingkungan, dampak negatif, dan penurunan kualitas lingkungan, sambil mengoptimalkan penggunaan sumber daya alam. Ini mencakup semua jenis inovasi yang berkontribusi pada penciptaan produk, layanan, atau proses yang lebih ramah lingkungan. Contohnya termasuk pengembangan panel surya generasi baru, baterai ramah lingkungan, pertanian vertikal, bangunan hijau, plastik biodegradable, kendaraan listrik, dan desalinasi air dengan energi terbarukan. Inovasi hijau merupakan kunci untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dan masa depan yang lebih baik bagi lingkungan dan manusia. Mendorong inovasi hijau memerlukan kerjasama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Investasi dalam inovasi hijau bukan hanya untuk kepentingan lingkungan, tetapi juga untuk pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan jangka panjang.

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan mengacu pada seberapa baik sebuah perusahaan mencapai tujuannya, baik secara finansial maupun non-finansial. Ini mencakup berbagai aspek seperti profitabilitas, efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan motivasi karyawan. Pentingnya Kinerja Perusahaan:

- Evaluasi:

Kinerja perusahaan membantu dalam mengevaluasi efektivitas strategi dan operasional perusahaan.

- Pengambilan Keputusan:

Informasi kinerja digunakan untuk membuat keputusan bisnis yang lebih baik, termasuk alokasi sumber daya dan pengembangan strategi.

- Perbaikan Berkelanjutan:

Dengan memantau kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan melakukan perbaikan berkelanjutan.

- Pencapaian Tujuan:

Kinerja yang baik membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan:

- Faktor Internal:

- Efisiensi Operasional: Bagaimana perusahaan mengelola sumber daya dan proses bisnisnya.

- Kualitas Produk/Layanan: Tingkat kepuasan pelanggan dan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan.

- Inovasi: Kemampuan perusahaan untuk berinovasi dan mengembangkan produk atau layanan baru.

- SDM: Motivasi, keterampilan, dan kinerja karyawan.

- Keuangan: Profitabilitas, likuiditas, dan kesehatan keuangan perusahaan secara keseluruhan.
- Faktor Eksternal:
- Kondisi Ekonomi: Pertumbuhan ekonomi, inflasi, suku bunga, dan faktor ekonomi lainnya.
- Persaingan: Tingkat persaingan di industri dan strategi pesaing.
- Regulasi: Peraturan pemerintah yang mempengaruhi operasional perusahaan.

Cara Mengukur Kinerja Perusahaan:

- Analisis Keuangan: Menggunakan rasio keuangan seperti profitabilitas, likuiditas, dan solvabilitas.
- Balanced Scorecard: Pendekatan yang mempertimbangkan perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran & pertumbuhan.
- KPI (Key Performance Indicators): Menetapkan indikator kunci kinerja yang spesifik dan terukur untuk setiap aspek bisnis.
- Survei Kepuasan Pelanggan: Mengukur tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan.
- Evaluasi Kinerja Karyawan: Menilai kinerja individu dan tim.

Dengan memahami kinerja perusahaan dan melakukan pengukuran yang tepat, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya, serta membuat keputusan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuannya.

Budaya Organisasi Ramah Lingkungan

Budaya organisasi ramah lingkungan, atau juga disebut budaya organisasi hijau, adalah adopsi nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang mendukung pelestarian lingkungan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan upaya untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan mempromosikan keberlanjutan dalam berbagai aspek operasional organisasi. Selain itu, budaya organisasi hijau (Green Organizational Culture atau GOC) sangat penting. lainnya yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan bisnis. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ramah lingkungan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan praktik berkelanjutan. Ini ditunjukkan oleh Hadjri et al. (2019), Roscoe et al. (2019), Al-Swidi et al. (2021), Fang et al. (2022), dan Khammadee dan Ninaroon (2022). Namun, studi sebelumnya belum banyak membahas pengaruh budaya ini dari sudut pandang masyarakat Kota Surabaya. Kepemimpinan transformasional hijau menjadi fokus kepemimpinan dalam upaya ini. meningkatkan kualitas kerja di lingkungan bisnis. Chen dan Chang (2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional hijau sebagai cara para pemimpin mendorong inovasi dan perilaku yang ramah lingkungan dengan mengembangkan nilai-nilai hijau dan mendorong karyawan untuk mengadopsi praktik berkelanjutan. Kepemimpinan jenis ini sangat menguntungkan kinerja organisasi, termasuk kinerja lingkungan, menurut penelitian El Toufaili (2017) dan Nisar et al. (2017). Namun demikian, penelitian tentang bagaimana MSDM berkelanjutan, budaya perusahaan yang ramah lingkungan, dan kepemimpinan transformasional hijau masih jarang di Indonesia. Meskipun demikian, sebagai salah satu kota metropolitan di Indonesia, Surabaya memiliki ciri-ciri unik dan masalah lingkungan yang rumit, yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan budaya organisasi yang ramah lingkungan, serta kepemimpinan transformasional hijau yang berdampak pada kinerja lingkungan perusahaan di Surabaya City. Penelitian bertujuan untuk mengungkap bagaimana bisnis dapat meningkatkan kontribusinya terhadap kelestarian lingkungan dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan terintegrasi dengan menekankan hubungan antara elemen-elemen ini. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif melalui metode survei dan didukung oleh analisis data regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial. Penelitian ini melibatkan perusahaan-perusahaan di Kota Surabaya yang terkenal memiliki

komitmen terhadap praktik keberlanjutan dan kepedulian terhadap kelestarian lingkungan. Peneliti mengambil sampel seratus responden karena jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel di mana responden dipilih secara selektif sesuai dengan tujuan penelitian (Etikan et al., 2016). Manajer SDM perusahaan yang tergabung dalam grup WhatsApp manajer HRD Surabaya adalah responden yang dipilih. Purposive sampling dianggap efektif untuk memastikan bahwa sampel memiliki atribut yang tepat, seperti bisnis yang telah menerapkan program keberlanjutan dan ramah lingkungan. Untuk mengumpulkan data, kuesioner dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Ehnert (2009) menciptakan parameter manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia yang membantu perusahaan menjaga lingkungan, sosial, dan ekonominya.

Mereka menggunakan metrik untuk mengukur keberlanjutan, seperti pelatihan dan praktik ramah lingkungan, penerimaan karyawan yang berfokus pada keberlanjutan, dan evaluasi kinerja berbasis keberlanjutan. Variabel ini digunakan untuk mengukur sejauh mana praktik manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja lingkungan perusahaan. Sebagaimana didefinisikan oleh Harris dan Crane (2002), prinsip dan standar organisasi yang mendorong tindakan yang ramah lingkungan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi komitmen organisasi terhadap keberlanjutan, bagaimana nilai-nilai lingkungan dipromosikan di tempat kerja, bagaimana karyawan terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan, dan bagaimana karyawan dihargai atas kontribusi mereka terhadap lingkungan. Metode ini memungkinkan analisis budaya organisasi untuk membangun dasar untuk perilaku kolektif yang mendukung pencapaian tujuan lingkungan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Adapun Hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Merujuk pada penelitian Istriari & Murwaningsari (2023) di Jurnal Ekonomi Trisakti, yang menemukan bahwa budaya organisasi hijau meningkatkan keunggulan kompetitif hijau. Kebijakan moneter memiliki pengaruh signifikan terhadap harga bahan pokok di Indonesia.
2. Pada penelitian Syahharani & Murwaningsari (2024), strategi hijau terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Nilai tukar, kebijakan moneter, dan inflasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap harga bahan pokok di Indonesia.

3. Ellyzia Sustrastanti & Sistya Rachmawati (2023) melaporkan bahwa inovasi hijau menjadi mediator utama dalam hubungan budaya hijau → kinerja bisnis
4. Penelitian oleh Shella Melinda & Murwaningsari (2023) menemukan bahwa modal intelektual hijau memoderasi efek rantai pasokan hijau pada nilai Perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MRPH	203	.200	1.000	.66305	.217011
PL	203	.016	.938	.31452	.211445
SH	203	.175	.625	.41712	.080527
KP	203	.002	.506	.11388	.090060
Leverage	203	.000	2.022	.40343	.256487
Valid N (listwise)	203				

Manajemen Rantai Pasokan Hijau memiliki nilai rata-rata sebesar 0,663 atau 66,3% yang menunjukkan bahwa secara rata-rata perusahaan sampel melakukan manajemen rantai pasokan hijau sebesar nilai tersebut. Pengungkapan Lingkungan memiliki nilai rata-rata sebesar 0,314 atau 31,4% yang menunjukkan bahwa secara rata-rata perusahaan sampel melakukan pengungkapan dari GRI Standar sebesar nilai tersebut. Strategi Hijau memiliki nilai rata-rata sebesar 0,417 atau 41,7% yang menunjukkan bahwa secara rata-rata perusahaan sampel melakukan strategi hijau sebesar nilai tersebut. Kinerja Perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 0,113 yang menunjukkan bahwa secara rata-rata perusahaan sampel memiliki kemampuan untuk menghasilkan laba bersih 11,3% dari pemanfaatan seluruh asetnya.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji T)

VARIABEL	Teori	BETA	STD. ERROR	T STAT	SIG(2 TAIL)	SIG(1TAIL)	KEPUTUSAN
(Constant)		0.112	0.038	2.967	0.003	0.001	
MRPH	+	-0.007	0.029	-.246	0.806	0.403	H1 DI TOLAK
PL	+	0.057	0.030	1.886	0.061	0.030*	H2 DI TERIMA
SH	+	-0.088	0.078	-1.123	0.263	0.131	H3 DI TOLAK
Leverage		0.063	0.024	2.584	0.010	0.005	
ADJ R SQUARE							

UJI F							
-------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah SPSS 22.0*tingkat signifikan alpha 5% = variabel PL

Nilai konstanta sebesar 0,112 menjelaskan bahwa manajemen rantai pasokan hijau, pengungkapan lingkungan dan strategi hijau tidak terjadi perubahan atau berada pada kondisi konstant (bernilai 0), maka rata-rata kinerja perusahaan sebesar 0,112. Manajemen rantai pasokan hijau memiliki nilai signifikan 0,403 ($0,493 > 0,05$), maka H1 ditolak. Artinya, manajemen rantai pasokan hijau tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, kebanyakan perusahaan di Indonesia yang belum mengintegrasikan pemahaman lingkungan ke dalam manajemen rantai pasokan, mencakup desain produk, sumber dan pemilihan material, proses manufaktur, pengiriman produk akhir ke konsumen serta manajemen akhir masa pakai produk setelah masa manfaatnya. Pengungkapan lingkungan memiliki nilai signifikan 0,030 ($0,030 < 0,05$), maka H1 diterima. Artinya, pengungkapan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena tingginya kesadaran perusahaan dalam menerapkan praktik-praktik lingkungan baik itu pada upaya mitigasi limbah, energi, air, emisi, ataupun keanekaragaman hayati yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat. Strategi hijau memiliki nilai signifikan 0,131 ($0,131 > 0,05$), maka H1 ditolak. Artinya, strategi hijau tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Strategi hijau tidak dilaksanakan karena banyak perusahaan yang tidak menerapkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No.P20/MENLHK/SETJEN/KUM.1/10/2018 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Lingkungan Hidup Bagi Instansi Pemerintah yang menjelaskan pedoman penilaian kinerja lingkungan hidup bagi instansi pemerintah dalam implementasi praktik berkelanjutan yang berada di sektor non cyclicals terutama makanan dan minuman dalam memproduksi produk dengan kemasan yang sulit terurai di alam sehingga tidak terciptanya pelestarian alam.

KESIMPULAN

Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa Green Competitive Advantage tidak berdampak pada kinerja perusahaan. Ini berarti bahwa perusahaan tidak dapat mencapai keunggulan kompetitif hijau yang berasal dari kegiatan internal maupun eksternal, yang dapat mencerminkan pola investasi dan mendukung adaptasi perubahan pasar, yang menghasilkan biaya rendah dan kinerja pasar saham yang menguntungkan. Karena inovasi hijau berdampak pada kinerja bisnis, peneliti selanjutnya harus mempertimbangkan metode pengambilan data tambahan untuk variabel seperti keunggulan kompetitif hijau, inovasi hijau, kinerja perusahaan, dan budaya organisasi hijau. Ini akan meningkatkan hasil yang dihasilkan dan mengurangi kesalahan yang dibuat saat mengukur variabel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Empowering Sustainability: The Impact of Green Intellectual Capital, G. I. (2024). Danang Rahmat Surono. Jurnal Scientia.
- MODERASI, P. K. (2023). Happy Eucharistia Monogina. Jurnal Ekonomi Trisakti.
- PENGARUH BUDAYA ORGANISASI HIJAU, K. L. (2023). Sherlyana. Jurnal Ekonomi Trisakti.
- Pengaruh Budaya Organisasi Hijau, M. R. (2023). Aisyah Rahmadhina Kustianti. Jurnal Akuntansi

Keuangan dan Bisnis.

PENGARUH MANAJEMEN RANTAI PASOKAN HIJAU, P. L. (2024). Wiggia Audhitiawaty. Jurnal Ekonomi Trisakti.

PENGARUH MANAJEMEN SDM BERKELANJUTAN, B. O. (2025). Rahayu Mardikaningsih. Jurnal Satyagraha .

Performance, T. I. (2024). Mohammad Ziad Anwar. Jurnal Ekonomi.

STRATEGI BERSAING MEMODERASI INOVASI HIJAU, G. O. (2024). Muhammad Ikhsan Febriyanto. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION.

turbulence, G. i. (2024). Marini Purwanto. World Journal of Advanced Research and Reviews.