



DETERMINASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *SUSTAINABLE BUSINESS* PADA USAHA TENUN ENDEK DI KABUPATEN KLUNGKUNG

Oleh

Putu Purnama Dewi¹, dan Ni Putu Lia Deniawati²

^{1,2}Economic and Business study Program, Faculty of Management, Universitas Pendidikan Nasional Jl. Bedugul No 39, Sidakarya Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80224, Indonesia

E-mail: ¹purnamadewi@undiknas.ac.id

Abstract

This study aims to determine the sustainable of endek weaving business in Klungkung, Bali. The research method used is quantitative research. The research location is in Klungkung, Bali. The data collection technique is using questionnaires. The data used is primary data to be obtained from the acquisition distribution. The number of samples used in this study was 85 respondents. The analysis technique uses multiple linear regression. The results show that green innovation and digital culture both partially and simultaneously have a positive and significant effect on sustainable business. Green human resource management is able to moderate the influence of green innovation on sustainable business and green human resource management is able to moderate the influence of digital culture on sustainable business.

Keywords: *Green innovation, Digital culture, GHRM, and Sustainable Business*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi khususnya di Indonesia sendiri lambat laun mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini menjadi salah satu faktor yang membuat penggunaan sumber daya alam semakin meningkat karena adanya kebutuhan produksi (Puspasari, 2020). Dalam penerapan bisnis berkelanjutan (sustainable business) meningkatnya perkembangan ekonomi yang pesat tentu saja, fakta bahwa operasional industri tidak ramah lingkungan juga akan berdampak pada pemanasan global. Menurut Ahdiat, (2022) Pelestarian lingkungan hidup di Indonesia dipandang tidak memadai di seluruh dunia, bahkan di kawasan Asia Pasifik. Laporan Indeks Kinerja Lingkungan tahun 2022 mendokumentasikan hal ini Indonesia berada pada peringkat ke-164 dari 180 negara yang diriset. Dalam hal ini dengan skor vitalitas ekosistem sebesar 34,1, skor kesehatan

lingkungan sebesar 25,3, dan kebijakan mitigasi perubahan iklim sebesar 23,3 dari 100,

Indonesia memperoleh peringkat buruk untuk semua parameter. Berdasarkan teori stakeholder keberlanjutan usaha dapat memberikan strategi yang bisa meningkatkan keuntungan perusahaan berupa keuntungan finansial dan non-finansial seperti lingkungan (Renaldo et al., 2022). Oleh karena itu untuk keberlanjutan usaha diperlukan inovasi-inovasi yang bisa memberikan kepercayaan para stakeholder dan masyarakat yaitu dengan menerapkan *green innovation*, karena bagi dunia usaha, berinvestasi pada inovasi ramah lingkungan adalah langkah yang cerdas. (Amalia, 2020). Penerapan *green innovation* diperlukan oleh semua kalangan bisnis baik skala besar maupun berskala menengah dan kecil atau UMKM. Menurut Kementrian Komunikasi dan Informatika menyatakan peran UMKM sangat besar dalam

pemulihan ekonomi nasional, terdapat 64,2 juta UMKM yang berkontribusi sebesar 61% terhadap PDB Indonesia, dari sisi tenaga



kerja UMKM juga mampu menyerap 97% dari total tenaga kerja di negara ini atau sekitar 119,6 juta orang (Adhi, 2022). Takalo et al., (2021) mendefinisikan *green innovation* sebagai proses menciptakan suatu produk yang dapat mengurangi risiko lingkungan, seperti polusi dan mengurangi dampak negatif dari pemakaian sumber daya. *Green innovation* tidak hanya mempromosikan keberlanjutan perusahaan tetapi juga membantu penerapan prosedur ramah lingkungan oleh dunia usaha. Setiap bisnis harus beroperasi dengan efektif dan efisien jika ingin menghadapi tantangan ekonomi saat ini dan masa depan (Putri & Ferdian, 2021). Kesuksesan *green innovation* harus meningkatkan nilai suatu perusahaan atau mengurangi biaya yang pada akhirnya dapat meningkatkan pendapatan dari konsumen yang sudah ada atau menarik konsumen baru (Shamsuzzoha et al., 2023).

Green innovation pada dasarnya terdiri dari dua dimensi yaitu *green product innovation* dan *green process innovation*. Inovasi produk ramah lingkungan menurunkan harga bahan mentah, mendorong penggunaan sumber daya mentah secara efektif, dan dalam kasus tertentu dapat menghasilkan pendapatan tambahan Portner and Linde, (1995) dalam (Mariyamah & Handayani, 2019). Tujuan dari inovasi produk ramah lingkungan adalah untuk secara dramatis meningkatkan produk atau layanan sekaligus menurunkan dampak negatifnya terhadap lingkungan, polusi, dan limbah berbahaya. (Dibrell dan Moeller, 2011) dalam (Amalia, 2020). Sedangkan, *Green Process Innovation* adalah suatu proses atau kegiatan ramah lingkungan yang menunjukkan bagaimana suatu industri atau perusahaan peduli terhadap lingkungan dengan memperhatikan beberapa hal dalam pelaksanaan perencanaan produksi yang dilakukan, seperti melakukan penghematan baik dari energi, sumber daya yang digunakan, limbah, dan memperhatikan dampak ekologis yang dihasilkan (Christian & Alhazami, 2023).

Bisnis yang menggunakan manajemen berbasis lingkungan dengan berupaya mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi ekologis mengambil langkah lebih dekat untuk merangkul norma dan nilai yang terdapat dalam masyarakat (Sari & Handayani, 2020). Pada perkembangan teknologi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin berkembang. Perubahan digital digunakan sebagai perubahan strategi bisnis yang dilakukan oleh para pelaku usaha (Berliandaldo et al., 2020). Perkembangan teknologi memaksa para usahawan untuk merubah strategi dalam pemasaran usaha berbasis online (Wardana & Mukharomah, 2023). Menurut data dari Kementrian Keuangan Republik Indonesia, (2023) nilai industri digital Indonesia telah tumbuh secara signifikan dari 41 miliar dollar pada tahun 2019 menjadi 77 miliar dollar pada tahun 2022 dan diperkirakan akan

meningkat menjadi 130 miliar dollar pada tahun 2025, terutama didorong oleh e-commerce, transportasi dan pengiriman makanan, perjalanan online dan media online. *Digital culture* merupakan konsep bagaimana teknologi dan internet dapat membentuk interaksi dengan masyarakat (Farasyi & Iswati, 2021). Budaya digital bertujuan membantu pekerjaan agar dapat dilakukan secara lebih efisien dan hemat waktu.

Digital culture merupakan pengembangan dari budaya organisasi yang memudahkan penyesuaian terhadap perubahan pasar, kebijakan pemerintah, teknologi baru, dan faktor lainnya (Novita et al., 2023). *Digital culture* merubah perilaku belanja masyarakat terutama generasi milenial, yang dulunya mendatangi toko secara langsung sekarang menjadi belanja secara online (Sazali & Rozi, 2020). Hal ini juga merupakan inovasi yang bisa diterapkan secara optimal dalam menjalankan bisnis karena sejalan dengan *green innovation* dan *sustainable business* dalam memperoleh sejumlah manfaat antara lain dapat meningkatkan pendapatan,



memudahkan monitoring aktivitas usaha, mampu menjangkau basis konsumen yang lebih besar, serta menurunkan biaya, khususnya biaya pemasaran, logistic, dan pengiriman.

Salah satu upaya perusahaan berkontribusi dalam keberlanjutan usaha adalah dengan penerapan konsep *green human resource management* (Siburian & Sugiarto, 2022). Karyawan dengan keahlian mendalam diperlukan untuk tugas operasional sehingga organisasi dapat membuat, merencanakan, menerapkan, mengawasi, dan melacak pengurangan biaya untuk tujuan komersial (Song et al., 2019). Jadi pada penelitian ini menggunakan adanya penambahan variabel moderasi yaitu *green human resource management* yang mengacu pada manajemen karyawan yang berupaya untuk menjamin bahwa proses produksi perusahaan telah dilaksanakan dengan cara yang memenuhi kewajiban lingkungannya. Teori kontingensi Fiedler (1964) mengatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat mengidentifikasi gaya manajemen mana yang akan membantu mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu (Shala et al., 2021). Seperti yang dikemukakan oleh Østergaard et al., (2021) karyawan dianggap sebagai penopang utama dalam proses berinovasi pada perusahaan karena pengetahuan dan pembelajarannya merupakan sebuah masukan bagi inovasi tersebut. Peran karyawan yang berpengetahuan memberikan keuntungan dalam hal pengambilan keputusan, membuat arah dan strategi bisnis serta meningkatkan kompetisi diantara bisnis yang lain (Wilianto & Indriyani, 2021). Dengan menerapkan konsep *green human resource management*, dunia usaha dapat menumbuhkan budaya di mana karyawan termotivasi untuk bekerja dengan cara yang ramah lingkungan, yang akan meningkatkan produktivitas, menyediakan lingkungan kerja yang sehat, dan mengurangi dampak bencana alam (Siburian & Sugiarto, 2022).

Green human resource management merupakan salah satu program yang

mendukung sustainable business dengan cara menciptakan tenaga kerja hijau yang dapat memahami dan mengharagai lingkungan sekitar (Isrososiawan et al., 2020). Perusahaan memerlukan dukungan dari penerapan sumber daya manusia seperti pelatihan, evaluasi kinerja, dan penghargaan, untuk penerapan ramah lingkungan (Shahriari et al., 2019). *Green human resource management* akan memperoleh penghematan finansial yang dapat menghasilkan keuntungan (Isrososiawan et al., 2020). Perusahaan mengembangkan *green human resource management* agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk melindungi lingkungan (Malik et al., 2021). Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui *green innovation* berpengaruh terhadap sustainable business, untuk mengetahui *digital culture* berpengaruh terhadap sustainable business, untuk mengetahui *green innovation* berpengaruh terhadap sustainable business dengan *green human resource management* sebagai variable moderasi, dan untuk mengetahui *digital culture* berpengaruh terhadap sustainable business dengan *green human resource management* sebagai variable moderasi. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Determinasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Sustainable Business* Pada Usaha Tenun Endek di Kabupaten Klungkung”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Stakeholder didefinisikan oleh Freeman (1984) sebagai individu atau sekelompok individu yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi suatu organisasi guna mencapai tujuannya dan menjamin kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. (Mariyamah & Handayani, 2019). Menurut teori *stakeholder* perusahaan mempertimbangkan kepentingan pemangku kepentingan selain struktur dan prosedur yang mereka terapkan untuk meningkatkan tanggung jawab perusahaan dan kinerja komersial.



Perusahaan adalah organisasi yang bekerja untuk memenuhi tuntutan pemangku kepentingan, bukan hanya kepentingannya sendiri (Suharyan et al., 2019). Teori stakeholder adalah suatu strategi yang dibuat oleh perusahaan untuk menjaga hubungannya dengan pemangku kepentingan atau stakeholder itu sendiri antara lain investor, pemerintah, kreditur, pegawai, pemasok, pelanggan, masyarakat termasuk lingkungan hidup (Angelina & Nursasi, 2021).

Demi keberadaan bisnis yang berkelanjutan, korporasi bertujuan untuk memaksimalkan kesejahteraan pemegang saham dan nilai perusahaan. (Razak et al., 2023). Hubungan perusahaan dengan stakeholdernya juga harus dijaga, salah satu caranya dengan mengungkapkan informasi secara transparan (Roviqoh & Khafid, 2021). Keuntungan dalam hal ini dapat bersifat finansial dan non-finansial, misalnya bagi lingkungan, dan teori *stakeholder* mendorong praktik bisnis yang dapat meningkatkan profitabilitas bagi pemangku kepentingan. (Renaldo et al., 2022).

Teori Legitimasi Weber awalnya mendefinisikan legitimasi pada tahun 1978. Menurut definisi ini, legitimasi adalah asumsi bahwa aktivitas perusahaan diinginkan dan sesuai dengan standar, nilai, keyakinan, dan definisi yang dibangun secara sosial. Suchman, (1995) dalam (Amalia, 2020). Bisnis yang menggunakan manajemen berbasis lingkungan dengan berupaya mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi ekologis mengambil langkah lebih dekat untuk merangkul norma dan nilai yang terdapat dalam masyarakat (Sari & Handayani, 2020). Teori ini memastikan operasional bisnis mengikuti standar sosial agar mendapat penerimaan dari pihak lain dan memperoleh apa yang disebut legitimasi (Mariyamah & Handayani, 2019).

Teori legitimasi berfokus ke interaksi perusahaan dengan masyarakat dimana perusahaan bisa mengatasi kegagalan bergantung ke perilaku mereka terhadap

lingkungan (Afriani & Anis, 2022). Manfaat dari teori ini yaitu dapat menilai perilaku organisasi perusahaan dan juga membatasi melalui norma dalam kepeduliannya terhadap lingkungan (Angelina & Nursasi, 2021). Berdasarkan teori legitimasi, organisasi harus secara berkelanjutan menunjukkan telah beroperasi dalam perilaku yang konsisten dengan nilai sosial Guthrie & Parker, (1990) dalam (Saraswati & Inata, 2021). Suatu organisasi harus mendapatkan dukungan dari masyarakat dengan cara beraktivitas sesuai dengan aturan yang ditetapkan (Roviqoh & Khafid, 2021).

Teori Kontingensi merupakan teori dimana perusahaan dapat mencapai kinerja terbaik ketika strukturnya relevan untuk menangani kontingensi yang diberlakukan berdasarkan ukuran, lingkungan, dan teknologi. Teori kontingensi juga bertujuan untuk memahami bagaimana perusahaan menyesuaikan harapan kinerja dengan lingkungan bisnis internal dan eksternal (Putra, 2020). Agar menjadi efektif, organisasi harus mencocokkan strukturnya dengan faktor-faktor kontingensi, seperti strategi, ukuran, ketidakpastian tugas dan teknologi Donaldson, (1999) dalam (Sari & Friensidy, 2019). Teori kontingensi Fiedler tahun 1964 merupakan salah satu teori kontingensi yang paling banyak digunakan sebagai referensi. Fiedler (1964) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang sukses dapat dicapai jika pemimpin memiliki kendali atas situasi yang dihadapi dan gaya kepemimpinan yang tepat (Fahlevi & Maghfiroh, 2023). Teori Kontingensi berupaya menjelaskan cara kerja pengendalian organisasi dengan mengidentifikasi cara terbaik untuk mengatur organisasi dalam berbagai skenario operasi. (Hariyati et al., 2020).

Sustainable Business Keberlanjutan bisnis disebut-sebut sebagai salah satu komponen inti dalam pengelolaan perusahaan yang berkelanjutan (L. Li et al., 2020). Demi keberadaan bisnis yang berkelanjutan, korporasi bertujuan untuk memaksimalkan



kesejahteraan pemegang saham dan nilai perusahaan (Razak et al., 2023). Bisnis yang berkelanjutan menggambarkan aktivitas organisasi dalam menopang keberhasilan usaha yang ditinjau dari berbagai dimensi baik sosial, ekonomi maupun relasinya pada lingkungan (Yudawisastra, 2021). Bisnis yang berkelanjutan merupakan bisnis yang dapat menerapkan nilai sosial, ekonomi, hukum, perilaku, dan lingkungan di dalam strategi bisnis (Albab et al., 2023). Keberlanjutan bisnis dapat dianggap sebagai pencapaian tujuan lingkungan sekaligus memenuhi pengembangan perusahaan yang berkelanjutan (L. Li et al., 2020).

Green innovation merupakan inovasi bagi perusahaan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Tjahjadi et al., 2019). *Green innovation* sebagai alat bagi perusahaan untuk menghilangkan atau meminimalkan dampak negatif dari produksi perusahaan yang berdampak terhadap lingkungan (Fernando et al., 2019). *Green innovation* memfokuskan penggunaan sumber daya secara efisien dan mengurangi dampak terhadap lingkungan (Puspasari, 2020). Bisnis yang berkelanjutan dapat memberikan keunggulan dari nilai perusahaan yang ditawarkan pada pelanggan maupun para stakeholder (Yudawisastra, 2021). Menurut Sari & Handayani, (2020) inovasi ramah lingkungan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan teknologi inovatif yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi energi, menurunkan tingkat polusi, dan mendaur ulang sampah

Digital culturel Konsep inovasi digital sudah banyak diangkat oleh peneliti-peneliti untuk mewujudkan daya saing bagi seluruh jenis bisnis (Wiesböck & Hess, 2020). Inovasi digital dikenal dengan menciptakan berbagai cara baru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan ekonomi dengan menggunakan internet dan teknologi digital (Chege et al., 2020). Pelayanan yang dilakukan melalui teknologi digital mengharuskan budaya

organisasi digital untuk menerapkan bisnis model baru (Borda & Bowen, 2019). Konsep inovasi digital memiliki hubungan yang erat dengan konsep kreativitas, hal ini berarti untuk menentukan perilaku kreatif dan mengimplementasikan organisasi dengan metode baru untuk dapat memecahkan masalah bisnis yang ada dengan memanfaatkan metode baru yaitu teknologi (Elia et al., 2020) dalam (Zhen et al., 2021). Selama dekade terakhir ini prosedur dalam bisnis sudah diubah ke dalam format digital hal ini bertujuan meningkatkan interkoneksi produk, proses, dan pelayanan yang dimiliki perusahaan (Devi et al., 2021). Budaya digital menjelaskan bagaimana teknologi dan internet dapat

membentuk cara orang dalam berinteraksi (Lestari et al., 2022).

Green human resource management merupakan salah satu konsep yang diterapkan untuk melakukan transformasi dalam sistem manajemen perusahaan, yang diharapkan dari transformasi ini yaitu sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki perilaku positif terhadap lingkungan dan berupaya untuk melestarikan lingkungan (Wijonarko & Amaliyah, 2023). Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia lebih penting daripada sumber daya lain seperti uang tunai, teknologi, dan sumber daya lainnya karena mereka bertanggung jawab atas bagian-bagian lainnya (Susan, 2019). *Green human resource management* (GHRM) adalah pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, di mana konteks lingkungan merupakan dasar dari semua inisiatif yang dilakukan (Isrososiawan et al., 2020). Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak dalam melestarikan lingkungan yang bertujuan untuk keberlanjutan usaha yang mencerminkan fokusnya dalam lingkungan (Nawangsari & Sutawidjaya, 2019). *Green human resource management* bertanggung jawab atas pengelolaan lingkungan. Hal ini untuk membangun tenaga kerja yang ramah lingkungan yang bisa



mengembangkan budaya ramah lingkungan (Malik et al., 2021).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Business*.

H2: *Digital culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Business*.

H3: *Green human resource management* mampu memoderasi hubungan antara *Green innovation* dengan *Sustainable Business*.

H4: *Green human resource management* mampu memoderasi hubungan antara *Digital culture* dengan *Sustainable Business*.

METODOLOGI

Lokasi penelitian ini dilakukan di kabupaten

Klungkung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 85 usaha tenun endek di kabupaten Klungkung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 85 usaha tenun endek. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui pengisian kuesioner yang didistribusikan kepada responden.

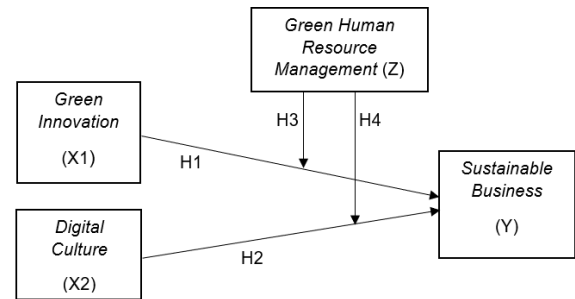
Beberapa pengujian yang akan dilakukan adalah: Uji Asumsi Klasik

Uji ini menjadi pengujian yang wajib untuk dilengkapi sebagai persyaratan untuk melanjutkan pengujian selanjutnya adapun uji ini terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependen ataupun keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Jika model regresi baik, maka distribusi



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Determinasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Sustainable Business* Pada Usaha Tenun Endek di Kabupaten Klungkung

data tidak akan menyimpang ke kiri dan kanan (kurva normal). Uji normalitas data ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria jika nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, dan taraf probabilitas (sig) 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2018) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai yang muncul yaitu nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika tidak ada multikolinearitas, maka nilai VIF akan kurang dari 10 atau $VIF < 10$, namun jika terdapat multikolinearitas, maka nilai VIF yang muncul adalah lebih dari 10 atau $VIF > 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas akan dideteksi dengan uji Glejser, yaitu model regresi linear diregresikan untuk mendapatkan nilai residulnya kemudian diabsolutkan, dan dilakukan dengan seluruh variabel bebas. Dalam pengujian Glejser menggunakan koefisien signifikan probabilitas pada tingkat ketelitian 5%, jika lebih besar dari sama dengan 5% maka dapat disimpulkan model regresi



tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua atau lebih variabel independen atau variabel bebas dengan satu variabel dependen atau variabel terikatnya. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh *green innovation* (X1) dan *digital culture* (X2) terhadap *sustainable business* (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini:

$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$
Sustainable Business α = Koefisien Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel *Green innovation*

β_2 = Koefisien Regresi Variabel *Digital culture*

ε = Error, Variabel Gangguan

Uji Moderated Regression Analysis

Penelitian ini melakukan uji interaksi untuk menguji variabel moderasi yaitu variabel *green human resource management* dengan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Uji interaksi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana interaksi variabel *green human resource management* dapat mempengaruhi *green innovation* dan *digital culture* pada *sustainable business*.

Model persamaan MRA yang digunakan:

$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_1 x_2 + b_5 x_2 x_3 + e$ Dimana:

Y = Sustainable Business

a = konstanta

b = koefisien regresi

x_1 = variabel *Green innovation*

x_2 = variabel *Digital culture*

x_3 = Human Resource Management

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen mampu menjelaskan variasi dependen. Koefisien determinasi menilai seberapa besar pengaruh variabel independen (*green innovation & digital culture*) terhadap variabel dependen (*sustainable business*).

Nilai koefisien determinasi, yaitu terletak pada 0 dan 1, dengan klasifikasi, yaitu 0 berarti tidak ada korelasi moderat, 0,51- 0,99 berarti korelasi kuat, 1.00 berarti korelasi sempurna.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali, (2018) uji F memiliki signifikan 0,05. Jika nilai signifikan F kurang dari 0,05 atau $F < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial atau untuk menguji hipotesis di dalam penelitian (Ghozali, 2018). Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*green innovation & digital culture*) secara sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*sustainable business*). Uji statistik t dapat digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikan sebesar = 0,05. Penerimaan atau penolakan H_0 dapat dilihat dari nilai probabilitas (sig t), jika $\text{sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $\text{sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84887193
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.170
	Negative	-.128
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar di atas bahwa nilai (sig) > 0,05. Maka pendistribusian data dianggap normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Green Innovation	.502	1.991
	Digital Culture	.808	1.238
	Green Human Resource Management	.586	1.705

a. Dependent Variable: Sustainable Business

Didapatkan nilai VIF pada gambar diatas dibawah 10,00. Jadi, multikolinearitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	78.146	18.928			4.129	.000
	Green Innovation	1.697	.487	.3511		3.486	.001
	Digital Culture	.580	.281	.146		2.283	.018
	Green Human Resource Management	2.239	.770	.4353		2.907	.005
	Green Innovation*Green Human Resource Management	.765	.018	.5010		3.545	.001
	Digital Culture*Green Human Resource Management	.605	.013	.545		2.430	.008

a. Dependent Variable: Sustainable Business

Berdasarkan gambar diatas, ditunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
Model		B		Beta	
1	(Constant)	21.061	2.678		7.865
	Green Innovation	.320	.050	.141	2.397
	Digital Culture	.463	.064	.115	2.977
	Green Human Resource Management	.283	.060	.161	2.367
					.027

a. Dependent Variable: Sustainable Business

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh persamaan serta informasi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon$$

$$= 21,061 + 0,320 + 0,463 \epsilon$$

Koefisien konstanta sebesar 21,061 mengartikan bahwa apabila variabel *green innovation* dan *digital culture* pada angka nol (0) maka *sustainable business* sebesar konstan yaitu 21,061. Nilai koefisien *green innovation* adalah sebesar 0.320 mengartikan apabila variabel *green innovation* lebih dari 1 satuan maka *sustainable business* sebesar 0.320. Hal ini berarti setiap kenaikan pada *green innovation* maka *sustainable business* akan meningkat. Nilai koefisien *digital culture* adalah sebesar 0.463 mengartikan apabila variabel *digital culture* lebih dari 1 satuan maka *sustainable business* sebesar 0.463. Hal ini berarti setiap kenaikan pada *digital culture* maka *sustainable business* akan meningkat.

Hasil Uji Moderated Regression Analysis

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
Model		B		Beta	
1	(Constant)	.602	1.647		.366
	Green Innovation	.071	.049	.212	1.461
	Digital Culture	-.005	.049	-.013	.113
	Green Human Resource Management	-.028	.039	-.097	.726
					.470

a. Dependent Variable: ABRESID

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh hasil sebagai berikut:



$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_1x_3 + b_5x_2x_3 + e$$

$$= 78,146 + 1,697 + 0,580 + 2,239 + 0,765 + 0,606$$

Koefisien konstanta sebesar 21,061 mengartikan bahwa apabila variabel *green innovation*, *digital culture* dan *green human resource management* pada angka nol (0) maka sustainable business sebesar konstan yaitu 21,061. Nilai koefisien *green innovation* adalah sebesar 1,697 mengartikan apabila variabel *green innovation* lebih dari 1 satuan maka sustainable business sebesar 1,697. Hal ini berarti setiap-setiap kenaikan pada *green innovation* maka sustainable business akan meningkat. Nilai koefisien *digital culture* adalah sebesar 0.580 mengartikan apabila variabel *digital culture* lebih dari 1 satuan maka sustainable business sebesar 0.580. Hal ini berarti setiap-setiap kenaikan pada *digital culture* maka sustainable business akan meningkat. Nilai koefisien *green human resource management* adalah sebesar 2,239 mengartikan apabila variabel *green human resource* lebih dari 1 satuan maka sustainable business sebesar 2,239. Hal ini berarti setiap-setiap kenaikan pada *green human resource management* maka sustainable business akan meningkat. Nilai koefisien *green innovation* dan *green human resource management* adalah sebesar 0.765 artinya apabila variabel *green innovation* dan *green human resource management* lebih dari 1 satuan maka sustainable business sebesar 0.765. Hal ini berarti setiap-setiap kenaikan pada *green innovation* dan *green human resource management* maka sustainable business akan meningkat. Nilai koefisien *digital culture* dan *green human resource management* adalah sebesar 0.606 artinya apabila variabel *digital culture* dan *green human resource management* lebih dari 1 satuan maka sustainable business sebesar 0.606. Hal ini berarti setiap-setiap kenaikan pada *digital culture* dan *green human resource management* maka sustainable business akan meningkat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.543	.595	1.57137

a. Predictors: (Constant), Digital Culture*Green Human Resource Management, Green Innovation, Digital Culture, Green Innovation*Green Human Resource Management, Green Human Resource Management

Dara hasil analisis menunjukkan nilai adjusted r^2 adalah 0,595, ini mengartikan bahwa sustainable business dapat dijelaskan sejauh 59,5% oleh kedua variabel *green innovation* dan *digital culture* dengan *green human resource management* sebagai variabel moderasi, sedangkan 41,5% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.012	5	7.402	2.998	.015 ^b
	Residual	222.228	79	2.469		
	Total	259.240	84			

a. Dependent Variable: Sustainable Business

b. Predictors: (Constant), Digital Culture*Green Human Resource Management, Green Innovation, Digital Culture, Green Innovation*Green Human Resource Management, Green Human Resource Management

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4.9, diketahui bahwa nilai signifikan F sebesar $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel *green innovation* (X_1) dan *digital culture* (X_2) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap sustainable business (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

<u>Coefficients^a</u>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	78.146	18.928		4.129	.000
	Green Innovation	1.697	.487	.3511	3.486	.001
	Digital Culture	.580	.281	.146	2.283	.018
	Green Human Resource Management	2.239	.770	.4353	2.907	.005
	Green Innovation*Green Human Resource Management	.765	.018	5.010	3.545	.001
	Digital Culture*Green Human Resource Management	.606	.013	.545	2.430	.008

a. Dependent Variable: Sustainable Business

Green innovation (X_1), berpengaruh positif terhadap *sustainable business* (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh t hitung $> t$ tabel = $3,486 >$



1.985 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan hasil uji tersebut maka hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil menunjukkan bahwa *green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sustainable business*. *Digital culture* (X2), berpengaruh positif terhadap *sustainable business* (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh t hitung $> t$ tabel = $2,283 > 1.985$ dengan signifikansi $0,018 < 0,05$, dengan hasil uji tersebut maka hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil menunjukkan bahwa *digital culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sustainable business*. *Green human resource management* (Z) mampu memoderasi pengaruh

penerapan *green innovation* (X1) terhadap *sustainable business* (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh signifikansi senilai $0.001 < 0.05$, maka dengan hasil uji tersebut hipotesis 3 (H3) diterima. Hasil menunjukkan bahwa *green human resource management* mampu memoderasi hubungan *green innovation* dengan *sustainable business*. *Green human resource management* (Z) mampu memoderasi pengaruh penerapan *digital culture* (X2) terhadap *sustainable business* (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh signifikansi senilai $0.008 < 0.05$, maka dengan hasil uji tersebut hipotesis 4 (H3) diterima. Hasil menunjukkan bahwa *green human resource management* mampu memoderasi pengaruh *digital culture* dengan *sustainable business*.

Pembahasan

Pengaruh *Green innovation* Terhadap *Sustainable Business*

Pengujian signifikansi *green innovation* (X1) terhadap *sustainable business* (Y), secara parsial dilakukan dengan uji t , yaitu dengan membandingkan signifikansi t dengan α (0,05). Berdasarkan tabel 4.10 besar nilai koefisien t hitung 3.486, nilai koefisien regresi 1,697 dan nilai signifikansi $0,001 < \alpha$ (0,05), berarti penolakan H_0 sehingga H_1 dapat diterima, sehingga *green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sustainable business*. Hal ini berarti semakin baik penerapan *green*

innovation akan meningkatkan *sustainable business* dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan yaitu teori stakeholder dimana tujuan perusahaan yaitu meningkatkan nilai perusahaan dan kesejahteraan pemangku kepentingan demi keberlanjutan usaha (Razak, et al., 2023). Dengan diterapkannya *green innovation* nantinya akan menjadi strategi pemasaran pada usaha tenun endek. *Green innovation* tidak hanya fokus pada produk saja, tetapi berfokus juga dalam penciptaan dan pengembangan terhadap proses, metode pemasaran, dan metode perusahaan yang baru dalam praktik bisnis (Shashwat, 2019). Pada usaha tenun endek sendiri salah satu penerapan *green innovation* yaitu dengan menggunakan packaging yang ramah lingkungan dan menggunakan pewarna yang alami dengan menggunakan tumbuh-tumbuhan sebagai pewarna dalam pembuatan produknya. Hal ini dapat mengurangi limbah yang berdampak pada kerusakan lingkungan dalam jangka panjang (Tjahjadi, et al., 2020). Penerapan *green innovation* pada perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi keberlanjutan perusahaan (Dewi & Sudhika, 2022).

Hasil yang selaras juga diungkapkan oleh Puspasari, (2020) yang menyatakan bahwa *green innovation* berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi, serta Sisca & Wijaya, (2023) menyebutkan *green innovation* memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap keberlanjutan kinerja bisnis.

Pengaruh *Digital culture* Terhadap *Sustainable Business*

Pengujian signifikansi *digital culture* (X2) terhadap *sustainable business* (Y), secara parsial dilakukan dengan uji t , yaitu dengan membandingkan signifikansi t dengan α (0,05). Berdasarkan tabel 4.10 besar nilai koefisien t hitung 2.283, nilai koefisien regresi 0,580 dan nilai signifikansi $0,018 < \alpha$ (0,05), berarti penolakan H_0 sehingga H_2 dapat diterima, sehingga *digital culture* berpengaruh positif dan



signifikan terhadap sustainable business. Hal ini berarti semakin baik penerapan digital culture akan meningkatkan sustainable business dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan yaitu teori legitimasi dimana dalam kegiatan perusahaan beroperasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat (Mariyamah & Handayani, 2019). Pentingnya peran budaya digital bagi adaptasi teknologi yang muncul, memberikan peluang bagi perusahaan menggunakan sumber daya teknologi untuk proses berinovasi (Zhen et al., 2021). Kemampuan budaya digital sangat penting dalam memulai perjalanan bisnis menuju keberlanjutan bisnis (Martínez-Peláez et al., 2023). Selama dekade terakhir ini prosedur dalam bisnis sudah diubah ke dalam format digital hal ini bertujuan meningkatkan interkoneksi produk, proses, dan pelayanan yang dimiliki perusahaan (Devi et al., 2021). Dalam prakteknya pada usaha tenun endek sudah beradaptasi dalam tuntutan perubahan teknologi dengan menggunakan media sosial seperti instagram, facebook, whatsapp dll sebagai media promosi produknya sehingga dapat memperluas interaksi dengan pelanggan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rodríguez-González et al., (2023) menyatakan bahwa organisasi budaya digital berpengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan, serta menurut Novita et al., (2023) budaya digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Green innovation* Terhadap *Sustainable Business* dengan *Green human resource management* sebagai variabel moderasi

Pengujian signifikansi green human resource management (Z) memoderasi pengaruh green innovation (X1) terhadap sustainable business (Y), secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan signifikansi t dengan α (0,05). Berdasarkan tabel 4.10 besar nilai koefisien regresi 0,765 dan nilai signifikansi $0,001 < \alpha$

(0,05), berarti penolakan H0 sehingga H3 dapat diterima, sehingga green human resource management mampu memoderasi green innovation terhadap sustainable business. Hal ini berarti penerapan green human resource management akan mempengaruhi green innovation sehingga akan meningkatkan sustainable business.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan yaitu teori kontingensi yang dikemukakan oleh Fiedler (1964) bahwa kepemimpinan yang sukses dapat dicapai jika pemimpin memiliki kendali atas yang dihadapi dan gaya kepemimpinan yang tepat (Fahlevi & Maghfiroh, 2023). Dalam hal ini green human resource management berperan sangat penting untuk menentukan strategi hijau dalam pembentukan green innovation guna memastikan keberlanjutan suatu perusahaan (Ren et al., 2018). Sumber daya manusia merupakan elemen utama pada perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal, teknologi dan yang lainnya, karena sumber daya manusia yang mengendalikan elemen lain seperti melestarikan lingkungan (Susan, 2019). Pada perusahaan tenun endek di kabupaten Klungkung menerapkan tujuan yang ramah lingkungan bagi karyawan dengan menghubungkan green behavior atau perilaku manusia dalam menjaga dan memelihara lingkungan hidup yang berada di lingkungan terdekatnya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Zhao & Huang, (2022) green human resource management berpengaruh signifikan dan berhubungan langsung dengan kinerja bisnis yang berkelanjutan pada organisasi manufaktur di Tiongkok serta Fhadilah & Setyaningrum, (2023) menyatakan green human resource management berpengaruh positif dan signifikan terhadap business sustainability. Ambarwati et al., (2023) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa green human resource management memiliki pengaruh terhadap keberlanjutan bisnis.



Pengaruh *Digital culture* Terhadap *Sustainable Business* dengan *Green human resource management* sebagai variabel moderasi

Pengujian signifikansi green human resource management (Z) memoderasi pengaruh digital culture (X2) terhadap sustainable business (Y), secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan signifikansi t dengan α (0,05). Berdasarkan tabel 4.10 besar nilai koefisien regresi 0,606 dan nilai signifikansi $0,008 < \alpha$ (0,05), berarti penolakan H0 sehingga H4 dapat diterima, sehingga green human resource management mampu memoderasi digital culture terhadap sustainable business. Hal ini berarti penerapan green human resource management akan mempengaruhi green innovation sehingga akan meningkatkan sustainable business.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang digunakan yaitu teori kontingensi yang dikemukakan oleh Fiedler (1964) bahwa kepemimpinan yang sukses dapat dicapai jika pemimpin memiliki kendali atas yang dihadapi dan gaya kepemimpinan yang tepat

(Fahlevi & Maghfiroh, 2023). Dalam hal ini green human resource management berperan sangat penting dalam pembentukan budaya suatu perusahaan, peranan tersebut nantinya akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas bekerja dengan cara ramah lingkungan dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Penerapan budaya digital oleh perusahaan nantinya akan meningkatkan efisiensi perusahaan dan mengurangi biaya operasional perusahaan sehingga dapat memastikan keberlanjutan suatu perusahaan. Pelayanan yang dilakukan melalui teknologi digital mengharuskan budaya organisasi digital untuk menerapkan bisnis model baru (Borda & Bowen, 2019). Pada usaha tenun endek sudah beradaptasi dengan memanfaatkan teknologi seperti media sosial sebagai metode promosi dan pelayanan terhadap pelanggan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Purnama & Nawangsari, (2019) menyatakan bahwa green human resource management berpengaruh positif terhadap sustainable business. Selaras dengan hasil penelitian Fadhilah & Setyaningrum, (2023) yang mengemukakan bahwa green human resource management berpengaruh positif dan signifikan terhadap business sustainable

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *green innovation* dan *digital marketing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *sustainable business*. Sedangkan *green human resource management* mampu memoderasi variabel *green innovation* dan *digital culture* terhadap *sustainable business*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhi. (2022, March 31). Transformasi Digital UMKM Jadi Prioritas Penguatan Fondasi Ekonomi. Kementrian Komunikasi Dan Informatika.
- [2] Afriani, W., & Anis, I. (2022). Pengaruh Sustainability Awareness Terhadap Nilai Perusahaan Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Ekonomi Trisakti, 2, 1301–1314.
<https://doi.org/10.25105/jet.v2i2>
- [3] Ahdiat, A. (2022, July 25). Skor Keberlanjutan Lingkungan di Negara Asia Pasifik (2022). Databoks.
- [4] Albab, A. U., Salsabila, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Sustainable Business Exelance. Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1(4), 113–130.
<https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i3.467>
- [5] Amalia, E. (2020). Pengaruh Green Product Innovation dan Green Process Innovation Pada Profitability Dengan



- Moderasi Kebijakan Lingkungan. Universitas Airlangga.
- [6] Ambarwati, A., Wahyuni, D., Dewi, A. J., Kuswara, W., & Purwani, R. (2023). Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business: Conceptual Approach. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 08 No. 02, 292–299.
- [7] Angelina, M., & Nursasi, E. (2021). Pengaruh Penerapan Green Accounting Dan Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14, 211–224.
- [8] Berliandaldo, M., Fasa, A. W. H., Kholiyah, S., Chodiq, A., & Hendrix, T. (2020). Transformasi Digital dan Strategi Pengembangan Bisnis UMKM Yang Adaptif dan Berkelanjutan Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Analisis Kebijakan*, 4, 54–73.
- [9] Borda, A., & Bowen, J. P. (2019). Smart Cities and Digital Culture: Models of Innovation (pp. 523–549).
- [10] https://doi.org/10.1007/978-3-319-97457-6_27 Chege, S. M., Wang, D., & Suntu, S. L. (2020). Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya. *Information Technology for Development*, 26(2), 316–345. <https://doi.org/10.1080/02681102.2019.1573717>
- [12] Christian, E., & Alhazami, L. (2023). Pengaruh Green Product Innovation Dan Green Process Innovation Terhadap Green Competitive Advantage (Studi Pada PT. Samcro Hyosung Adilestari). *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2.
- [13] Devi, K., Kartawinata, B. R., Wijayangka, C., Wahyu, D., & Nugraha, D. W. (2021). Financial Knowledge and Financial Behavior to Financial Satisfaction To The Millennial Generation In The City Of Bandung. *IEOM Society Internasional*, 7, 5530–5539.
- [14] Dewi, P. P., & Sudhika, I. G. N. P. (2022). Pengaruh Green Innovation, Digital Marketing dan Knowledge Management Terhadap Sustainable Business Pada PT. Hatten Bali. *Open Journal Systems*, 17 No. 1, 17–30.
- [16] Fahlevi, A., & Maghfiroh, S. (2023). Development of Guided Inquiry-Based Science Electronic Teaching Materials to Increase Student Learning Motivation. *Jurnal Penelitian Pembelajaran Fisika*, 9(1), 1.
- [17] <https://doi.org/10.24036/jppf.v9i1.120947> Farasyi, F. A., & Iswati, H. (2021). Pengaruh Media Sosial, E-lifestyle dan Budaya Digital Terhadap Perilaku Konsumtif. *Syntax Idea*, 3.
- [18] Fernando, Y., Chiappetta Jabbour, C. J., & Wah, W.-X. (2019). Pursuing green growth in technology firms through the connections between environmental innovation and sustainable business performance: Does service capability matter? *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 8–20.
- [20] <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.09.031> Fhadhilah, D. R., & Setyaningrum, R. P. (2023).
- [21] Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainable Business: Pendekatan Konsep. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9, 102–113.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- [22] Hariyati, Nuswantara, D. A., & Venusita, L. (2020). Mediation Effect of Environmental Performance : The Relations with Green Innovation Strategy and Business Performance 4, 199–217.



-
- [23] Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Dewatmoko, S. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. 3, 457–470.
- [24] Lestari, N. I., Ramadani, M., & Sutikno. (2022). Peran E-Lifestyle, Budaya Digital, Dan E-Payment Terhadap Perilaku Konsumtif Generasi Y Dalam Bertransaksi di E-Commerce. Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis, 7, 173–186.
- [25] Li, L., Msaad, H., Sun, H., Tan, M. X., Lu, Y., & Lau, A. K. W. (2020). Green innovation and business sustainability: New evidence from energy intensive industry in China. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(21), 1–18.
- [26] <https://doi.org/10.3390/ijerph17217826>
- [27] Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., WAN, Zhifang, ZHU, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, and Sustainable Performance: Is Organizational Citizenship Behavior towards Environment the Missing Link? Multidisciplinary Digital Publishing Institute, 13, 1–24.
- [28] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- [29] Mariyamah, & Handayani, S. (2019). Pengaruh Green Innovation Terhadap Economic Performance Dengan Environmental Management Accounting Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Akuntansi Dan Auditing, 16, 105–123.
- [30] Martínez-Peláez, R., Ochoa-Brust, A., Rivera, S., Félix, V. G., Ostos, R., Brito, H., Félix, R. A., & Mena, L. J. (2023). Role of Digital Transformation for Achieving Sustainability: Mediated Role of Stakeholders, Key Capabilities, and Technology. Sustainability (Switzerland), 15(14). <https://doi.org/10.3390/su151411221>
- [31] Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2019). How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business? Advances in Economics, Business and Management Research, 65, 463–465.
- [32] Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Ekonomi, 6, 187–197.
- [33] Østergaard, C., Holm, R., & Park, E. (2021). Firms' contribution to the green transition of the Danish national system of innovation. Changes in technological specialization, skills and innovation. In: Christensen, J.L., Gregersen, B., Holm, J.R., Lorenz, E. (Eds.), Globalisation, New and Emerging Technologies, and Sustainable Development: the Danish Innovation System in Transition, pp. 231–252.
- [34] Puspasari, N. E. F. (2020). Pengaruh Green Innovation Terhadap Kinerja Inovasi dan Keunggulan Kompetitif Yang Dimediasi Oleh Managerial Environmental Concern. Universitas Islam Indonesia.
- [35] Putra, D. A. (2020). Definisi Teori Kontigensi dan Efek mediasi yang terjadi terhadap kehidupan.
- [36] Putri, S. R., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Astra Credit Companies Pekanbaru. E-Proceeding of Management, 8, 4457.
- [37] Razak, L. A., Wahyuni, & Azizah, N. (2023). Determinan Green Accounting terhadap Sustainable Development pada Perusahaan Pertambangan yang
-



- TerdFTAR di BEI. Jurnal Al-Buhuts, 19, 587–601.
- [41] Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803.
<https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- [42] Renaldo, N., Suhardjo, Suyono, Putri, I. Y., & Cindy. (2022). How To Improve Environmental Performance Using Green Accounting? Generation Z's Perspective. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 7, 134–144.
- [43] Rodríguez-González, R. M., Madrid-Guijarro, A., & Maldonado-Guzmán, G. (2023). Digital organizational culture and absorptive capacity as precursors to supply chain resilience and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 420, 138411.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138411>
- [44] Roviqoh, D. I., & Khafid, M. (2021). Profitabilitas
- [45] Dalam Memediasi Pengaruh Kepemilikan Institusional, Komite Audit, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sustainability Report. *BEAJ*, 1(1), 14–26.
<https://doi.org/10.15294/beaj.v1i1.30142>
- [46] Saraswati, E., & Inata, L. C. (2021). Dampak Green Intellectual Capital Disclosure Terhadap Sustainable Business dan Kinerja Non Keuangan.
- [47] ApAR: APSSAI Accounting Review, 1(1), 36–50.
- [48] Sari, N. P., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Pengungkapan Green Product Innovation dan Green Process Innovation Terhadap Kinerja Perusahaan. *AKUNESA: Jurnal Akuntansi Unesa*, 09(01), 1–8.
- [49] <http://journal.unesa.ac.id/index.php/akunesa> Sari, P. A. S. P., & Friensidy, B. (2019). Analisis
- [50] Penerapan Program Laku Pandai pada PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 10(2), 131–143.
- [51] Sazali, H., & Rozi, F. (2020). Belanja Online dan Jebakan Budaya Hidup Digital pada Masyarakat Milenial. 6, 85–95.
- [52] Shala, B., Prebreza, A., & Ramosaj, B. (2021). The Contingency Theory of Management as a Factor of Acknowledging the Leaders-Managers of Our Time Study Case: The Practice of the Contingency Theory in the Company Avrios. *OALib*, 08(09), 1–20.
- [53] <https://doi.org/10.4236/oalib.1107850> Shamsuzzoha, A., Suihkonen, A.-M., Wahberg, C.,
- [54] Jovanovski, B., & Piya, S. (2023). Development of Value Proposition to Promote Green Innovation for Sustainable Organizational Development. *Cleaner Engineering and Technology*, 15, 1–10.
- [55] Sibirian, N. A., & Sugiarto, A. (2022). Implementasi Praktek Green Human Resources Management (Studi Kasus pada Perusahaan Pertambangan). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12, 336–358.
- [56] Song, M., Fisher, R., & Kwoh, Y. (2019). Technological challenges of green innovation and sustainable resource management with large scale data. 144, 361–368.
- [57] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [58] 1–11.
- [59] Takalo, S. K., Tooranloo, H. S., & Parizi, Z. S. (2021). Green Innovation: A Systematic Literature Review. 279.



-
- [60] Tjahjadi, B., Soewarno, N., Hariyati, H., Nafidah, L. N., Kustiningsih, N., & Nadyaningrum, V. Sustainability (Switzerland), 13(2), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13020720>
- [61] (2020). The Role of Green Innovation between Green Market Orientation and Business Performance: Its Implication for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6, 1–18.
- [62] Wardana, F. P., & Mukharomah, W. (2023). Pengaruh Pemasaran Digital dan E-Commerce terhadap Performance Marketing dan Keberlanjutan Bisnis Pada Usaha Oleh-Oleh Khas Kota Solo. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 371–379.
- [63] Wiesböck, F., & Hess, T. (2020). Digital innovations. *Electronic Markets*, 30(1), 75–86. <https://doi.org/10.1007/s12525-019-00364-9>
- [64] Wijonarko, G., & Amaliyah, A. (2023). Peran Green Human Resource Management dalam Implementasi CSR Pengelolaan Lingkungan yang Berkelanjutan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 80–88.
- [65] <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.45320> Wilianto, J. W., & Indriyani, R. (2021). Pengaruh
- [66] Organizational Culture Terhadap Jon Performance Melalui Knowledge Sharing Pada Jeffri Daniel Consulting Group. *AGORA*, 9.
- [67] Yudawisastra, H. G. (2021). Pengaruh Produk Hijau Terhadap Bisnis Yang Berkelanjutan: Studi Pada Restoran di Kabupaten Badung di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2, 1–8.
- [68] Zhen, Z., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Yasir, M. (2021). Nexus of digital organizational culture, capabilities, organizational readiness, and innovation: Investigation of smes operating in the digital economy.
-