



## **Pengaruh *Green Ability*, *Green Motivation*, *Green Opportunity* terhadap *Organizational Performance* Dengan *Green Innovation* Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman**

**Muhammad Rafi<sup>1</sup>, Gia Rizky<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia, [mhmmdrafi333@gmail.com](mailto:mhmmdrafi333@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia, [gia.rizky@staff.uty.ac.id](mailto:gia.rizky@staff.uty.ac.id)

Corresponding Author: [mhmmdrafi333@gmail.com](mailto:mhmmdrafi333@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** This study aimed to analyze the influence of green ability, green motivation, and green opportunity on organizational performance through green innovation in the printing and reproduction industry of recorded media in Indonesia. The sampling technique in this study used the simple random sampling method with total of 114 employees as respondents. Primary data in this study were collected using questionnaire distributed via Google Form, which had been tested for validity and reliability. Data analysis in this study used outer model test consisting of convergent validity test and reliability test, and inner model test consisting of an R Square test and hypothesis test using SmartPLS version 4.0.9.9. The results showed that green ability, green motivation, green opportunity had positive and significant effect on organizational performance, green ability, green motivation, green opportunity had positive and significant effect on green innovation, green innovation had positive and significant effect on organizational performance, and green innovation had partial mediating effect on the relationship between green ability, green motivation, green opportunity and organizational performance. Further research could deepen the analysis of other factors that influenced organizational performance.

**Keyword:** *Green Ability*, *Green Motivation*, *Green Opportunity*, *Organizational Performance*, *Green Innovation*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green ability*, *green motivation*, *green opportunity* terhadap *organizational performance* dengan *green innovation* pada industri percetakan dan reproduksi media rekaman di Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 114 karyawan. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode kuesioner melalui *google form* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *outer model* yang terdiri dari uji validitas konvergen dan uji reliabilitas, dan uji *inner model* yang terdiri dari uji *R Square* dan uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0.9.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green ability*, *green motivation*, *green opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

*performance, green ability, green motivation, green opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation, green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*, dan *green innovation* berpengaruh secara parsial memediasi hubungan antara *green ability, green motivation, green opportunity* terhadap *organizational performance*. Penelitian selanjutnya dapat memperdalam analisis faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi *organizational performance*.

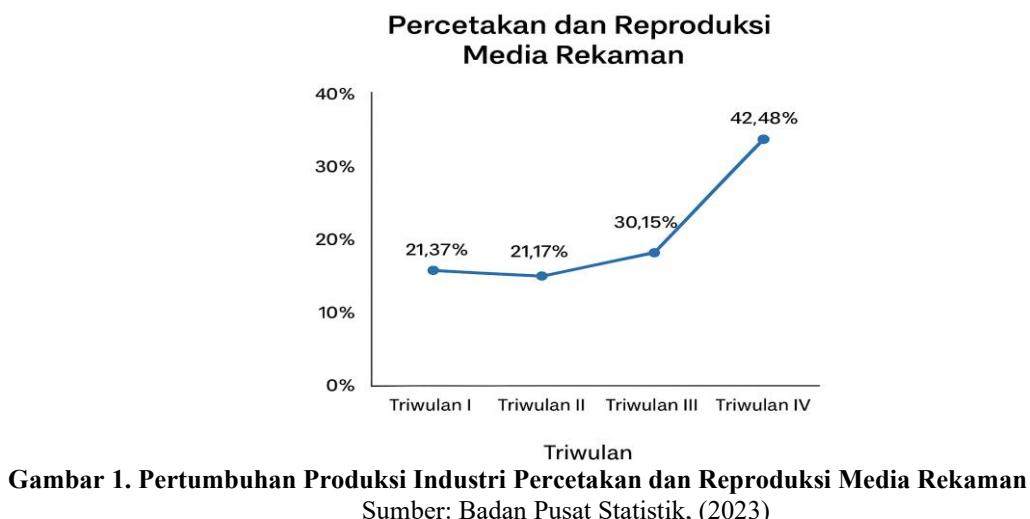
**Kata Kunci:** *Green Ability, Green Motivation, Green Opportunity, Organizational Performance, Green Innovation*

## PENDAHULUAN

Isu lingkungan di Indonesia tetap menjadi permasalahan utama, terutama terkait pemanasan global, kerusakan lingkungan, dan peningkatan kerusakan lingkungan di berbagai sektor. Terjadinya kerusakan lingkungan sekarang ini diakibatkan oleh perusahaan yang tidak memperhatikan analisis mengenai dampak lingkungan hidup atau yang biasa disebut AMDAL, bahkan ada diantaranya kerusakan lingkungan terjadi disebabkan oleh tindakan orang-orang yang tidak peduli terhadap lingkungan (Ali dan Taswiyah, 2022).

Peningkatan limbah industri menunjukkan bahwa tingkat kesadaran lingkungan pada seorang karyawan yang masih sangat minim. Perusahaan harus memiliki kesadaran yang lebih terhadap lingkungan, sehingga dapat meminimalisir dampak pencemaran terhadap lingkungan yang dihasilkan dari kegiatan produksi suatu perusahaan (Antika dan Suryani, 2024).

Industri percetakan dan reproduksi media rekaman dipilih sebagai fokus penelitian, karena industri percetakan pada beberapa tahun ke belakang khususnya tahun 2023, pertumbuhan produksinya sangat banyak. Dengan adanya kejadian tersebut, industri percetakan dan reproduksi media rekaman menjadi salah satu sektor penyumbang emisi karbon dalam jumlah besar akibat menggunakan energi fosil dan bahan kimia dalam proses produksinya (www.gitaprint.com, 2024)



**Gambar 1. Pertumbuhan Produksi Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman**  
Sumber: Badan Pusat Statistik, (2023)

Berdasarkan pada Gambar 1, grafik pertumbuhan produksi untuk industri percetakan pada tahun 2023 sangat besar, yang bermula dari 21.37% pada triwulan pertama, hingga puncak pertumbuhannya pada triwulan keempat yaitu sebesar 42.48%. Dari peningkatan jumlah produksi tersebut tentunya berbanding lurus dengan limbah atau emisi karbon yang dihasilkan dari kegiatan produksinya (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024).

Berdasarkan laporan terakhir yang diunggah oleh kementerian terkait yaitu “Inventarisasi Emisi GRK Sektor Energi” industri manufaktur dan kontruksi termasuk di dalamnya terdapat industri pencetakan dan reproduksi media rekaman, berkontribusi sebesar 17,72% terhadap total emisi karbon nasional (Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2019). Emisi ini tidak hanya berdampak pada lingkungan, tetapi juga menuntut organisasi untuk mengadopsi strategi ramah lingkungan agar tetap kompetitif di pasar yang semakin menuntut keberlanjutan lingkungan.

Hal tersebut sejalan dengan pemerintahan Indonesia yang telah menetapkan target *net zero carbon* pada tahun 2060, sebagaimana tercantum dalam komitmen *nationally determined contribution* (Azhar, 2023). Untuk mencapai target yang telah ditetapkan tersebut, berbagai kebijakan dan regulasi telah diberlakukan guna mendorong organisasi dalam mengadopsi praktik bisnis hijau dan inovasi berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah praktik *green human resource management* (GHRM), yang mencakup *green ability*, *green motivation*, dan *green opportunity* sebagai faktor kunci dalam mendorong organisasi untuk lebih inovatif dalam praktik ramah lingkungan.

Beberapa penelitian sebelumnya bahwa penerapan GHRM dapat berkontribusi secara signifikan terhadap *organizational performance*. Menurut Insani dan Rizky (2024), organisasi yang mengimplementasikan praktik GHRM cenderung memiliki keunggulan bersaing yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian Huy et al. (2022), menemukan bahwa *green ability*, *green motivation*, dan *green opportunity* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian Singh et al. (2020), menunjukkan perusahaan yang mengadopsi *green innovation* mengalami peningkatan efisiensi terhadap kegiatan operasional suatu organisasi, yang secara tidak langsung hal tersebut juga mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

Namun, tantangan utama yang masih dihadapi adalah bagaimana memastikan bahwa penerapan GHRM benar-benar dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui inovasi hijau. Dalam konteks industri pencetakan, adopsi strategi hijau sering kali terkendala oleh biaya yang tinggi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam teknologi hijau pembuangan limbah, penggunaan bahan kimia berbahaya serta terbatasnya peluang untuk mengembangkan inovasi ramah lingkungan ([www.gitaprint.com](http://www.gitaprint.com), 2024).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Obeidat et al. (2016), memvalidasi model AMO (*ability*, *motivation*, *opportunity*) sebagai dasar konseptual untuk *high performance work practices* (HPWP) dan menemukan pengaruh positif ketiga dimensi tersebut terhadap kinerja suatu organisasi. Namun, penelitian ini belum menguji model AMO dalam konteks GHRM khususnya *green ability*, *green motivation*, dan *green opportunity*, serta tidak melibatkan *green innovation* sebagai variabel intervening. Penelitian yang dilakukan Singh et al. (2020), telah menguji hubungan GHRM dengan *green innovation*, akan tetapi belum menyelidiki peran *green innovation* sebagai mediator secara komprehensif, pada penelitian tersebut *green transformational leadership* yang dijadikan sebagai mediator. Penelitian yang dilakukan Muisyo dan Qin (2021), berfokus pada *green performance*, sedangkan penelitian ini memperluas dengan mengukur *organizational performance* secara keseluruhan (*environmental performance*, *economic performance*, *social performance*, *green competitive advantage*). Penelitian yang dilakukan Eucharistia dan Rachmawati (2023) menemukan bahwa keunggulan kompetitif hijau dan inovasi hijau tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, bahkan dengan peran budaya organisasi hijau sebagai variabel intervening. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut mungkin tidak selalu meningkatkan kinerja perusahaan secara langsung.

Chowdhury et al. (2023) mendefinisikan GHRM dengan pendekatan AMO beserta definisi operasional variabelnya. *Green ability* merupakan keterampilan, dan wawasan yang perlu dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan. Terdapat 2 (dua) indikator untuk *green ability* yaitu *green recruitment and*

*selection*, serta *green training and development*. *Green motivation* merupakan semangat atau dorongan yang harus dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan aspek lingkungan. Terdapat 2 (dua) indikator untuk *green motivation* yaitu *green performance management* dan *green compensation and reward*. *Green opportunity* merupakan kesempatan yang diberikan kepada individu untuk berperan dalam mendukung inisiatif ramah lingkungan dalam organisasi. Terdapat satu indikator untuk *green opportunity* yaitu *green employee involvement*.

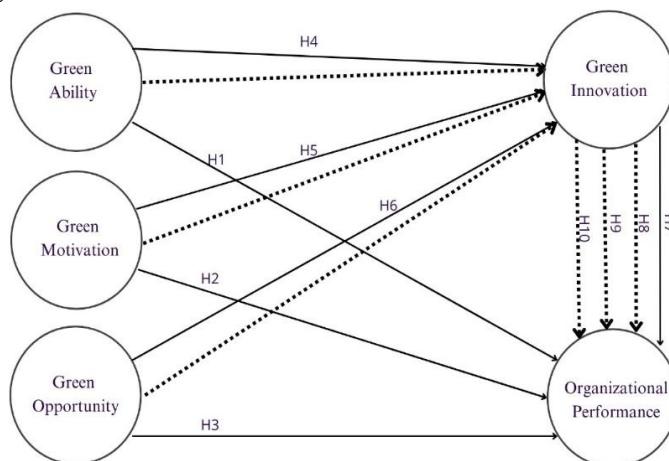
Menurut Ismiyarto (2017), *organizational performance* mengacu pada efektivitas keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan oleh berbagai pihak terkait. Hal ini dilakukan melalui upaya sistematis serta peningkatan kapasitas organisasi secara berkelanjutan agar tujuan dapat dicapai secara optimal. Terdapat 4 (empat) indikator untuk *organizational performance* yaitu *environment performance*, *economic performance*, *social performance*, dan *green competitive advantage* (Chowdhury et al., 2023).

Imran et al. (2021) menyatakan *green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*. Hasil yang sama diperoleh Wang et al. (2021) bahwa *green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*. Ahmed et al. (2023) juga mendapatkan *green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*.

*Green innovation* dapat didefinisikan sebagai pengembangan produk dan proses yang ramah lingkungan dengan menerapkan praktik organisasi yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Terdapat 2 (dua) indikator untuk *green innovation* yaitu *green product innovation* dan *green process innovation* (Singh et al., 2020).

Irawati dan Rizky (2024) menemukan *competitive advantage* yang merupakan indikator dari *organizational performance* dipengaruhi oleh GHRM pada bagian *green recruitment and selection* serta *green training development* yang mana hal tersebut sama seperti indikator dari *green ability*. Hasil penelitian ini adalah *green innovation* mampu memediasi pengaruh *green human resources management* dengan *competitive advantage*. Singh et al. (2020) menyatakan *green ability* berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui *green innovation* sebagai variabel intervening. Demikian juga dengan Sobaih et al. (2020) yang membuktikan *green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui *green innovation* sebagai variabel intervening. Makumbe (2024) juga menyatakan *green innovation* positif memediasi *green ability* terhadap kinerja organisasi hijau.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

H1: *Green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*

- H2: *Green motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*  
H3: *Green opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*  
H4: *Green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*  
H5: *Green motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*  
H6: *Green opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*  
H7: *Green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*  
H8: *Green innovation* memediasi hubungan antara *green ability* terhadap *organizational performance*  
H9: *Green innovation* memediasi hubungan antara *green motivation* terhadap *organizational performance*  
H10: *Green innovation* memediasi hubungan antara *green opportunity* terhadap *organizational performance*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik *Green HRM*, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui pendekatan inovasi hijau. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan daya saingnya, tetapi juga berkontribusi dalam pencapaian target *Net Zero Carbon* 2060, seperti yang telah diranangkan oleh pemerintah Indonesia pada industri pencetakan dan reproduksi media rekaman.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bersifat *one-shot* dalam pengambilan data. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75.569 karyawan industri pencetakan dan reproduksi media rekaman di Indonesia (BPS Indonesia, 2023). Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

N = total populasi

e = Tingkat kesalahan (*margin of error*) 10% (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah minimal 100 yang diperoleh dari perhitungan berikut ini.

$$n = \frac{75.569}{1+(843.087 \times 0,1^2)}$$
$$n = \frac{75.569}{1+(843.087 \times 0,01)}$$
$$n = \frac{75.569}{1+75.569}$$
$$n = \frac{75.569}{756.569}$$
$$n = 99,87$$

Teknik sampling yang digunakan yaitu *simple random sampling* – pemilihan sampel dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan tingkatan atau kelompok dalam populasi (Abdullah et al., 2022). Data yang diolah merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara daring melalui *Google Form*.

Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan smartPLS versi 4.0.9.9 yang merupakan metode alternatif untuk SEM berbasis kovarians yang digunakan saat menganalisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural. SEM merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk membuktikan hubungan antar variabel pada sebuah model pengukuran struktural (Rahadi, 2023). Analisis data meliputi statistik deskriptif untuk mengetahui profil responden, analisis *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta

analisis inner model yang terdiri dari R-square dan uji hipotesis, baik *direct* maupun *indirect effect*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 114 orang, dengan karakteristik sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Klasifikasi	Frekuensi
Jenis Kelamin	Perempuan	71
	Laki-laki	43
Usia	≤ 20 Tahun	18
	> 20 Tahun – 30 Tahun	55
	> 30 Tahun – 40 Tahun	27
	> 40 Tahun – 50 Tahun	12
	> 50 Tahun	2
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	49
	Diploma	13
	Sarjana (S1)	43
	Magister (S2)	7
	Doktor (S3)	2
Dомisili	Sumatra Barat	1
	Riau	2
	Kepulauan Riau	1
	Jambi	4
	Bangka Belitung	2
	Bengkulu	1
	DKI Jakarta	13
	Jawa Barat	15
	Jawa Tengah	15
	DI Yogyakarta	29
	Jawa Timur	7
	Kalimantan Tengah	2
	Kalimantan Selatan	4
	Kalimantan Timur	2
	Kalimantan Utara	2
	Sulawesi Utara	1
Lama Bekerja	Gorontalo	2
	Sulawesi Tengah	1
	Sulawesi Barat	4
	Sulawesi Tenggara	1
	Bali	2
	Nusa Tenggara Timur	1
	Maluku	1
	Papua	1
	≤ 3 Tahun	55
Jabatan	> 3 Tahun – 6 Tahun	36
	> 6 Tahun – 9 Tahun	17
	≥ 9 Tahun	6
	Karyawan Operasional	55
	Lower Manager/Supervisor	36
	Middle Manager	17
	Top Manager	5

Sumber: hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 1, responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan (62,28%), usia >20 tahun – 30 tahun (48,25%), berpendidikan terakhir

SMA/sederajat (42,98%), mayoritas berdomisili di DI Yogyakarta (25,44%), lama bekerja  $\leq 3$  tahun (48,25%), serta menduduki jabatan sebagai karyawan operasional (45,61%). Berdasarkan wilayah domisili, tidak diperoleh responden yang berasal dari provinsi Aceh, Sumatra Utara, Sumatra Selatan, Banten, Kalimantan Barat, Sulawesi Selatan, Nusa Tenggara Barat, Maluku Utara, Papua barat, Papua Tengah, Papua Pegunungan, dan Papua Barat Daya.

Analisis *outer model* terdiri dari uji validitas konvergen dan *average variance extracted* (AVE). Hasil *outer loading* menunjukkan bahwa nilainya  $> 0,7$  dan nilai AVE  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa item dalam kuesioner valid. Uji reliabilitas didasarkan pada *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel sebab nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,7$ .

Pengujian kemudian dilanjutkan dengan Uji Struktural Model (*Inner Model*). Pengujian ini merupakan uji jenis dan besaran pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Pengujian ini terdiri dari 2 tahap yaitu uji Koefisien Determinan R Square ( $R^2$ ) yaitu pengujian yang menghitung seberapa besar variabel laten independen menjelaskan varians dari variabel laten dependen, dan uji hipotesis yang merupakan pengujian terhadap hipotesis model penelitian.

Koefisien determinasi (*R square Adjusted*) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Menurut Sihombing dan Arsani (2024), pada umumnya nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

**Tabel 2. R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Green Innovation	0.704	0.696
Organizational Performance	0.816	0.809

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Dilihat pada Tabel 2, hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-square Adjusted organizational performance* (Y) adalah sebesar 0,809 hal ini menunjukkan bahwa 80,9% variabel *organizational performance* (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel *green ability*, *green motivation*, *green opportunity*, dan *green innovation*, sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Selanjutnya *R-square Adjusted green innovation* (Z) adalah sebesar 0,696 hal ini menunjukkan bahwa 69,6% variabel *green innovation* (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel *green ability*, *green motivation*, dan *green opportunity*, sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Setelah melihat nilai R square, analisis dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis antar konstruk dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan *SmartPLS 4.0.9.9* dapat dilihat dari nilai *path coefficient* dan *indirect effect*. Menurut Juliandi (2018), Jika nilai *path coefficient* positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik. Jika nilai *path coefficient* negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun. Nilai probabilitas (*P-Value*)  $< 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan, dan jika nilai probabilitas (*P-Value*)  $> 0,05$  maka dapat dikatakan tidak signifikan.

Kriterianya untuk *indirect effect* yaitu Jika nilai *P-Values*  $< 0,05$ , maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel intervening “berperan” dalam mengantara/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dan jika nilai *P-Values*  $> 0,05$ , maka tidak signifikan atau pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018). Berikut hasil pengujian untuk pengaruh langsung dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Path Coefficient**

Hipo	Hub/Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
H1	GA -> OP	0.197	2.023	0.043	Berpengaruh Positif Signifikan
H2	GM -> OP	0.334	2.782	0.005	Berpengaruh Positif Signifikan
H3	GO -> OP	0.161	2.064	0.039	Berpengaruh Positif Signifikan
H4	GA -> GI	0.370	3.130	0.002	Berpengaruh Positif Signifikan
H5	GM -> GI	0.281	3.078	0.002	Berpengaruh Positif Signifikan
H6	GO -> GI	0.296	3.097	0.002	Berpengaruh Positif Signifikan
H7	GI -> OP	0.325	3.189	0.001	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dengan pengaruh langsung, dari H1 hingga H7, terbukti berpengaruh positif signifikan sebab nilai t statistic  $> 1,96$  ( $\alpha 5\%$ ) dan p value  $< 0,05$ . Sedangkan hasil pengujian hipotesis dengan variabel mediasi, ditunjukkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Indirect Effect**

Hipotesa	Hubungan Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
H8	GA -> GI -> OP	0.120	2.212	0.027	Berpengaruh Positif Signifikan
H9	GM -> GI -> OP	0.092	2.017	0.044	Berpengaruh Positif Signifikan
H10	GO -> GI -> OP	0.096	2.061	0.039	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dengan pengaruh tidak langsung, dari H8 hingga H10, terbukti berpengaruh positif signifikan sebab nilai t statistic  $> 1.96$  ( $\alpha 5\%$ ) dan p value  $< 0.05$ . Berdasarkan kedua tabel sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa **seluruh hipotesis diterima**.

#### Pengaruh *Green Ability* terhadap *Organizational Performance*

Berdasarkan Tabel 3 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*” yang artinya hipotesis pertama **terbukti**. Jadi penerapan *green recruitment and selection*, *green training and development* dalam *green ability* yang di terapkan pada perusahaan industri percetakan dan reproduksi media rekaman dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muisyo dan Qin (2021), Obeidat et al. (2016), dan Obaid et al. (2022), yang menyatakan bahwa *green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*.

Perusahaan dapat berupaya untuk meningkatkan *green ability* dengan cara merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kemampuan atau wawasan terhadap keberlanjutan lingkungan, yang mana kemampuan dan wawasan yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut diberikan pelatihan dan pengembangan agar kemampuan yang dimilikinya semakin matang. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh peningkatan kinerjanya secara keseluruhan.

### **Pengaruh *Green Motivation* terhadap *Organizational Performance***

Berdasarkan Tabel 3 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*” yang artinya hipotesis kedua **terbukti**. Jadi penerapan *green performance management*, *green compensation and reward* dalam *green motivation* yang di terapkan pada perusahaan industri percetakan dan reproduksi media rekaman dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Obeidat et al. (2016), Muisyo dan Qin (2021), dan Obaid et al. (2022), yang menyatakan bahwa *green motivation* berpengaruh positif dan singnifikan terhadap *organizational performance*. Perusahaan dapat berupaya untuk meningkatkan *green motivation* yang dimiliki oleh seorang karyawan, dengan melakukan praktik manajemen kinerja hijau serta memberikan insentif serta kompensasi bagi karyawan yang telah peduli terhadap lingkungan kerjanya. Dengan demikian, motivasi hijau karyawan untuk melestarikan lingkungan akan semakin tinggi yang mana hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh *Green Opportunity* terhadap *Organizational Performance***

Berdasarkan Tabel 3 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizarional performance*” yang artinya hipotesis ketiga **terbukti**. Jadi dengan memberikan kesempatan kepada seorang karyawan untuk terlibat dalam semua proses operasional karyawan pada perusahaan industri percetakan dan reproduksi media rekaman dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Obeidat et al. (2016), Muisyo dan Qin (2021), dan Obaid et al. (2022), yang menyatakan bahwa *green motivation* berpengaruh positif dan singnifikan terhadap *organizational performance*. Perusahaan dapat berupaya untuk meningkatkan *green opportunity* dengan memberikan dan mendukung seorang karyawan untuk bersikap ramah terhadap lingkungan. Dengan adanya hal tersebut, karyawan akan merasa terdorong untuk ikut serta dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

### **Pengaruh *Green Ability* terhadap *Green Innovation***

Berdasarkan Tabel 3 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*” yang artinya hipotesis keempat **terbukti**. Jadi penerapan *green ability* di industri percetakan dan reproduksi media rekaman melalui *green recruitment and selection* serta menerapkan *green training and development* dapat meningkatkan *green innovation*, baik itu inovasi pada sebuah produk atau pada inovasi proses.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sobaih et al. (2020), Singh et al. (2020), Melinawaty et al. (2024), yang menyatakan bahwa *green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*. *Green ability* memiliki orientasi pada perekrutan dan seleksi calon karyawan yang memiliki kemampuan atau wawasan terkait keberlanjutan lingkungan, serta untuk mengasah kemampuan dan wawasan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang terpilih setelah seleksi, dilakukan

pelatihan dan pengembangan yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam melakukan inovasi hijau.

### **Pengaruh *Green Motivation* terhadap *Green Innovation***

Berdasarkan Tabel 3 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*” yang artinya hipotesis kelima **terbukti**. Jadi penerapan *green motivation* diperusahaan untuk seorang karyawan dapat meningkatkan inovasi produk hijau maupun inovasi proses hijau pada perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sobaih et al. (2020), Singh et al. (2020), Melinawaty et al. (2024), yang menyatakan bahwa *green motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*. *Green motivation* memiliki orientasi *green performance management*, *green compensation and reward* yang mana orientasi tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendorong seorang karyawan berperilaku hijau. Dengan adanya dorongan tersebut, seorang karyawan juga akan terdorong untuk melakukan inovasi hijau, baik itu melakukan inovasi hijau pada proses operasional atau pada produk *output* dari perusahaan itu sendiri.

### **Pengaruh *Green Opportunity* terhadap *Green Innovation***

Berdasarkan Tabel 3 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*” yang artinya hipotesis keenam **terbukti**. Jadi dengan menerapkan *green opportunity* di perusahaan yaitu dengan memberikan kesempatan seorang karyawan untuk terlibat dapat proses operasional karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan sebuah inovasi hijau, baik itu inovasi produk hijau atau inovasi proses hijau.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sobaih et al. (2020), Singh et al. (2020), Melinawaty et al. (2024), yang menyatakan bahwa *green opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green innovation*. *Green opportunity* memiliki orientasi yaitu memberikan kesempatan bagi seorang karyawan dalam berperilaku hijau seperti memberikan ruang pada seorang karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan operasional membuat inovasi produk hijau ataupun ide dalam membuat inovasi proses hijau, dengan demikian *green innovation* dapat meningkat dikarenakan partisipasi yang diberikan oleh seorang karyawan.

### **Pengaruh *Green Innovation* terhadap *Organizational Performance***

Berdasarkan Tabel 3 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*” yang artinya hipotesis ketujuh **terbukti**. Jadi penerapan *green innovation process* dan *green innovation product* di perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, hal tersebut karena dapat mengurangi biaya ekonomis serta produk yang dihasilkan ramah lingkungan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imran et al. (2021), Wang et al. (2021), Ahmed et al. (2023), yang menyatakan bahwa *green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*. Dengan mengembangkan inovasi proses hijau dan inovasi produk hijau yang memperhatikan keberlanjutan lingkungan, yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan melakukan inovasi hijau, perusahaan dapat berkembang dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **Pengaruh *Green Ability* terhadap *Organizational Performance* melalui *Green Innovation* sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan Tabel 4 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green ability* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* melalui *green innovation*”, yang artinya hipotesis kedelapan **terbukti**. Jadi, penerapan *green ability* di perusahaan percetakan dan reproduksi media rekaman dapat mendorong terciptanya inovasi hijau yang ramah lingkungan, yang mana hal tersebut juga akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makumbe (2024), Irawati dan Rizky (2024), Sobaih et al. (2020), dan Singh et al. (2020), menyatakan bahwa *green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* melalui *green innovation*. *Green ability* yang dimiliki seorang karyawan dalam organisasi untuk memahami dan menerapkan praktik ramah lingkungan. Kemampuan ini mendorong terciptanya *green innovation*, yaitu inovasi yang berorientasi pada pengurangan dampak lingkungan melalui produk, dan proses yang berkelanjutan. Melalui *green innovation*, organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya secara keseluruhan. Dengan demikian, *green ability* berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui mediasi inovasi hijau.

#### **Pengaruh *Green Motivation* terhadap *Organizational Performance* melalui *Green Innovation* sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan tabel 4 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green motivation* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* melalui *green innovation*”, yang artinya hipotesis kedelapan **terbukti**. jadi penerapan *green motivation* di perusahaan untuk karyawan dengan melalui *green compensation and reward* dapat meningkatkan inovasi proses hijau dan inovasi produk hijau yang ramah terhadap lingkungan, yang mana hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makumbe (2024), Irawati dan Rizky (2024), Sobaih et al. (2020), dan Singh et al. (2020), menyatakan bahwa *green motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* melalui *green innovation*. Ketika karyawan dan perusahaan memiliki motivasi yang tinggi untuk menjaga kelestarian lingkungan, mereka cenderung lebih aktif dalam mengusulkan dan mengimplementasikan inovasi hijau, seperti melakukan inovasi proses hijau dan inovasi produk hijau pada *output* mereka. Inovasi-inovasi ini tidak hanya membantu perusahaan memenuhi tanggung jawab lingkungan, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, serta memperkuat reputasi organisasi. Oleh karena itu, *green motivation* mendorong terciptanya *green innovation* yang secara tidak langsung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

#### **Pengaruh *Green Opportunity* terhadap *Organizational Performance* melalui *Green Innovation* sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan Tabel 4 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa “*green motivation* berpengaruh positif terhadap *organizational performance* melalui *green innovation*”, yang artinya hipotesis kedelapan **terbukti**. jadi penerapan *green opportunity* di perusahaan dengan memberikan kesempatan seorang karyawan untuk berpartisipasi khususnya dalam kegiatan operasional untuk menciptakan sebuah inovasi hijau, seperti inovasi produk hijau atau inovasi proses hijau yang ramah lingkungan, yang mana hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makumbe (2024), Irawati dan Rizky (2024), Sobaih et al. (2020), dan Singh et al. (2020), menyatakan bahwa *green opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* melalui *green innovation*. Ketika organisasi memberikan ruang

dan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam memberikan ide atau tindakan hijau, munculnya green innovation. Inovasi-inovasi tersebut tidak hanya membantu organisasi mengurangi dampak lingkungan, tetapi juga meningkatkan efisiensi, menurunkan biaya operasional, dan memperkuat daya saing di pasar. Oleh karena itu, *green opportunity* melalui partisipasi karyawan berperan penting dalam mendorong green innovation yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green ability*, *green motivation*, dan *green opportunity* terhadap *organizational performance*, baik secara langsung, maupun melalui *green innovation* sebagai variabel intervening pada industri percetakan dan reproduksi media rekaman. *Green innovation* secara langsung juga terbukti berpengaruh terhadap *organizational performance*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *green ability*, *green motivation*, *green opportunity* berpengaruh terhadap *green innovation*, sehingga ketika perusahaan ingin meningkatkan sebuah inovasi, maka perusahaan tersebut harus memperhatikan kemampuan yang ada pada seorang karyawan, motivasi seorang karyawan, dan partisipasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang mana hal tersebut akan mendorong inovasi hijau. Inovasi hijau ini juga berpengaruh positif terhadap *organizational performance*. yang mana apabila perusahaan ingin memiliki kinerja yang bagus, harus memiliki inovasi yang baik juga. Untuk meraih hal tersebut perusahaan perlu menekankan dan berfokus pada *green ability*, *green motivation*, dan *green opportunity*.

Penelitian yang dilakukan masih memiliki keterbatasan. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner memungkinkan terjadinya bias oleh responden, sehingga penelitian yang akan datang dapat menggunakan wawancara untuk mengatasi hal ini. Hasil penelitian juga terbatas pada industri percetakan dan reproduksi media rekaman. Diharapkan, bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di sektor industri lain guna melihat apakah hasil yang serupa terjadi di luar industri pada penelitian ini. Contohnya seperti industri komputer dan peralatan elektronik yang mana industri tersebut sangat berkaitan erat dengan inovasi. Untuk pemahaman lebih menyeluruh atas *green human resource management* atas *organizational performance*, untuk selanjutnya dapat menggunakan pendekatan *stakeholder theory* atau *resource-based view*.

## REFERENSI

- Admin. (2024). Dunia Percetakan dan Lingkungan: Menuju Keberlanjutan. Just Another Astra Starter Templates Site. <https://gitaprint.com/dunia-percetakan-dan-lingkungan-menuju-keberlanjutan/>
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1), e12679. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Ali, I., & Taswiyah. (2022). *Green Human Resource Management* Dalam Dunia Industri(Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi Green Hrm). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 6799–6806.
- Antika, R., & Suryani, T. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan Terhadap Perilaku *Green Service* Dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 7(1), 121–136. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i1.1188>
- Azhar, M. (2023). Dekarbonisasi Menuju Indonesia *Net Zero Emission* 2060, Apakah Sudah Sesuai Jalur? Govinsider. <https://govinsider.asia/indo-en/article/dekarbonisasi-menuju->

- indonesia-net-zero-emission-2060-apakah-sudah-sesuai-jalur
- BPS Indonesia, S. I. (2023). Statistik Indonesia. *Statistik Indonesia 2023, 1101001*, 790. <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Chowdhury, S. R., Mendy, J., & Rahman, M. (2023). *A Systematic Literature Review of GHRM: Organizational Sustainable Performance Reimagined Using a New Holistic Framework. Sustainability (Switzerland)*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/su15097513>
- Eucharistia, H., & Sistya Rachmawati. (2023). Pengaruh Keunggulan Kompetitif Hijau, Inovasi Hijau, Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Budaya Organisasi Hijau Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2785–2794. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16983>
- Huy, L. Van, Phan, Q. P. T., Phan, H. L., Pham, N. T., & Nguyen, N. (2022). Improving tourists' green electronic word-of-mouth: a mediation and moderation analysis. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 27(5), 547–561. <https://doi.org/10.1080/10941665.2022.2091942>
- Imran, M., Arshad, I., & Ismail, F. (2021). *Green Organizational Culture and Organizational Performance: the Mediating Role of Green Innovation and Environmental Performance*. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(4), 515–530. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i4.32386>
- Insani, J. D. C., & Rizky, G. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Green Competitive Advantage Dengan Organizational Citizenship Behavior for Environment Sebagai Variabel Intervening. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1932–1950. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4987>
- Irawati, A., & Rizky, G. (2024). *The Influence of Green Human Resource Management on Competitive Advantage : The Role of Green Innovation factory laborers , which has led to the growth of manufacturing industries and the*. 9(2).
- Irfanda, N. M., Handono, P., & Syafia, H. (2024). Statistik Lingkungan Hidup Indonesia 2024 (Krismawati (ed.); Vol. 43). BPS-Statistic Indonesia. <https://web-api.bps.go.id/download.php?f=J4/O5wZtm3OkrwE4PIQasFNJcUt1bEt6NG5BV0RDRXVJelUwWW5NcVY1N0xZdmlLdTcyMlJZVGE3ZFA5SnYwcEQ5S0lBalhDbEpQakxCSDBPb2lqdnR3NGNQRHZncUJqb09qaXJXbDNIRUFRaVJLcXRjbWZGWHYwc2RCdEZqZUtHTHpRV3l2OWh5MkRlK3JsUmhGVnV4YTZRTUMzNEZiV0>
- Ismiyarto. (2017). Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 2(2), 12–29. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v2i2.923>
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (hal. Structural equation model based partial least square (SEM\_PLS): Menggunakan Smart PLS)*. hal.91. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. (2019). Inventarisasi Emisi GRK Sektor Energi. *Pusat Data Dan Teknologi Informasi Energi Dan Sumber Daya Mineral Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral*, 41. <https://www.scribd.com/document/610944339/Content-Inventarisasi-Emisi-Gas-Rumah-Kaca-Sektor-Energi-Tahun-2019>
- Makumbe, W. (2024). *Green Human Resources Management and Green Performance: A Mediation–Moderation Mechanism for Green Innovation and Green Knowledge Sharing*. *Sustainability (Switzerland)*, 16(24). <https://doi.org/10.3390/su162410849>
- Melinawaty, Anden, T. E., & Mahrita, A. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Green Innovation (Studi pada PT. Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya). *Competence : Journal of Management Studies*, 18(2), 34–51.
- Muisyo, P. K., & Qin, S. (2021). Enhancing the FIRM'S green performance through green

- HRM: The moderating role of green innovation culture. *Journal of Cleaner Production*, 289, 125720. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125720>
- Obaid, S., Ahmad, S. F., & Mumtaz, F. (2022). Ability-Motivation-Opportunity Framework. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 13(1), 1–26. <https://doi.org/10.4018/ijabim.309105>
- Obeidat, S. M., Mitchell, R., & Bray, M. (2016). The link between high performance work practices and organizational performance: Empirically validating the conceptualization of HPWP according to the AMO model. *Journal Employee Relations*, 43(5), 1–43.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar *Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)* 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani*, Juli, 146.
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2024). *Aplikasi STATA untuk Statistisi Pemula* (Issue Februari).
- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150(May 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A., & Elshaer, I. (2020). Influences of green human resources management on environmental performance in small lodging enterprises: The role of green innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su122410371>
- Wang, H., Khan, M. A. S., Anwar, F., Shahzad, F., Adu, D., & Murad, M. (2021). Green Innovation Practices and Its Impacts on Environmental and Organizational Performance. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.553625>