

## PENGARUH *GREEN HUMAN CAPITAL*, *GREEN LEADERSHIP* DAN *GREEN STRUCTURAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (EMITEN SEKTOR *BASIC MATERIALS* BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2021-2023)

Khofidah Pujilestari<sup>1\*</sup>, Gilbert Rely<sup>2</sup>, Pratiwi Nila Sari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[khofidahp6@gmail.com](mailto:khofidahp6@gmail.com), [gilbertrely@gmail.com](mailto:gilbertrely@gmail.com), [pratiwi@ubharajaya.ac.id](mailto:pratiwi@ubharajaya.ac.id)

\* Corresponding Author

Received: 12-02-2025

Revised: 10-03-2025

Approved: 25-03-2025

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk memastikan ada tidaknya pengaruh *green human capital*, *green leadership* dan *green structural capital* terhadap kinerja perusahaan (emiten sektor *basic materials* Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023), metode kuantitatif dengan populasi seluruh emiten sektor *basic materials*, metode purposive sampling, jumlah sampel 143 dengan total 65 emiten dalam 3 tahun pengamatan, data diperoleh dari laporan keuangan dan sustainability report, analisis regresi linier berganda. Hasil hipotesis: (1) *Green Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, (2) *Green Leadership* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perusahaan, (3) *Green Structural Capital* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan, (4) *Green Human Capital*, *Green Leadership* dan *Green Structural Capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

**Kata kunci:** *Green Human Capital*, *Green Leadership*, *Green Structural Capital*, *Kinerja Perusahaan*.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi, industri manufaktur terus mengalami perkembangan setiap tahunnya. Banyak perusahaan lebih berfokus pada maksimalisasi laba tanpa memahami kegiatan operasionalnya berpengaruh terhadap lingkungan dalam bentuk penipisan sumber daya dan polusi yang menyebabkan berbagai bentuk degradasi lingkungan (Zaki & Tashfeen, 2023). Industri manufaktur dilaporkan menjadi penyumbang tertinggi dalam masalah lingkungan. Berdasarkan pernyataan Ketua Dewan Pertimbangan Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER), Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, pada tahun 2023, sekitar 17,5% industri yang taat pada pengelolaan lingkungan dari total populasi industri di Indonesia (Susilo, 2023).

Permasalahan utama yang sering ditimbulkan oleh industri manufaktur ialah limbah yang dihasilkan, yaitu limbah cair, padat, gas, dan limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) yang dibuang sembarangan ke lingkungan (Lestari, 2023). Sektor barang baku (*basic materials*) merupakan bagian dari industri manufaktur, emiten yang memproduksi barang dan jasa yang digunakan oleh industri lain sebagai bahan baku dalam proses produksi menjadi produk akhir, seperti industri barang kimia, material konstruksi, logam, kertas, dan lain sebagainya. Sektor ini penting untuk diperhatikan karena berhubungan langsung dengan lingkungan dalam proses produksinya membuat bahan baku yang akan digunakan oleh industri lain. Jika penanganan lingkungan sektor *basic materials* tidak sesuai dengan standar yang berlaku, maka akan terjadi pencemaran lingkungan yang tidak hanya menghasilkan limbah, tetapi juga pencemaran seperti pencemaran udara, air dan tanah.

Penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan konsep “*Green*”. Konsep “*Green*” merupakan sebuah konsep yang merujuk pada pendekatan yang berfokus pada

keberlanjutan dan pelestarian lingkungan hidup yang mengharuskan perusahaan untuk tidak berfokus pada maksimalisasi laba, tetapi juga menerapkan praktik ramah lingkungan di setiap operasionalnya. Di Indonesia, pemerintah membuat program evaluasi kinerja perusahaan terhadap perlindungan dan pengelolaan lingkungan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 mengenai Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (PROPER). Adapun tujuan dibuatnya kebijakan tersebut, ialah guna meningkatkan kinerja pengelolaan lingkungan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang yang berlaku.

Penilaian kinerja yang dilakukan dalam PROPER digolongkan dalam 5 warna, yakni: emas, hijau, biru, merah dan hitam. Dengan adanya PROPER, memudahkan *stakeholders* dalam menilai perusahaan mana yang menerapkan pengelolaan lingkungan yang baik. Septrina *et al.* (2023) mengatakan bahwa konsumen dan investor semakin peduli terhadap dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan operasional produk yang dikonsumsi, mereka cenderung untuk memilih perusahaan yang komitmen terhadap keberlanjutan dan menerapkan praktik ramah lingkungan.

Angelita & Murwaningsari (2023) mengatakan perusahaan saat ini sedang menghadapi berbagai permasalahan lingkungan, antara lain pencemaran air, pencemaran udara, pemanasan global, dan lain sebagainya. Permasalahan ini banyak disebabkan oleh aktivitas pabrik dan industri. Fenomena kerusakan lingkungan ditunjukkan oleh beberapa kasus yang terjadi di Indonesia. Kasus tersebut diantaranya seperti yang dilakukan oleh PT Saranagriya Lestari Keramik yang berlokasi di Desa Sukadanau Kecamatan Cikarang Barat. Perusahaan keramik ini dalam proses pembuatannya terdapat proses kimia yang diantaranya terdapat bahan B3, penanganan untuk bahan B3 ini belum mengikuti prosedur peraturan Undang-Undang yang berlaku. Proses tersebut sudah berjalan selama 3 bulan, setelah dilakukan tindak lanjut oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi terkait laporan warga setempat, dihasilkan bahwa terdapat 13 item pelanggaran dari aspek pengelolaan limbah cair dan udara (Newsroom Diskominfosantik, 2022).

Dengan adanya kasus tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus terhadap pengoptimalan laba, tetapi juga harus menerapkan praktik ramah lingkungan. Dengan mengintegrasikan konsep “*Green*”, perusahaan tidak hanya mengurangi dampak lingkungan, tetapi membentuk nilai tambah bagi perusahaan dalam bersaing. Salah satu upaya dalam penerapan konsep tersebut ialah dengan mengelola modal intelektual, yaitu dengan pengelolaan lingkungan menggunakan konsep *Green Intellectual Capital* (GIC) (Hunafah & Rachmawati, 2023). Konsep ini mengkombinasikan perilaku *green industry* dan *intellectual capital* (Kinanti & Murwaningsari, 2024). Sibarani & Machdar (2024) menyatakan bahwa perusahaan yang berhasil mengelola kinerja *intellectual capital* dengan baik, memiliki kemampuan untuk memotivasi dan meningkatkan potensi karyawannya sehingga dapat berinovasi.

*Green Human Capital* (GHC) merupakan elemen dari *Green Intellectual Capital* (GIC), yang mengacu pada pengetahuan dan kemampuan individu dalam menerapkan praktik ramah lingkungan. Sihombing & Murwaningsari (2022) berpendapat lain, yaitu karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait dengan inisiatif pelestarian lingkungan. Hal ini berarti jika karyawan meninggalkan perusahaan maka kemampuan tersebut akan lenyap. Karyawan yang memiliki *green human capital* akan memberikan kontribusi nyata dalam mengembangkan dan melaksanakan praktik ramah lingkungan di dalam perusahaan. Dengan itu, keberadaan karyawan yang

memiliki *green human capital* menjadi hal yang krusial dalam memperoleh tujuan akhir suatu organisasi.

*Green Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menerapkan praktik ramah lingkungan dalam pengambilan keputusan dan operasional. Kepemimpinan hijau adalah konsep kepemimpinan baru yang diterapkan dalam manajemen hijau. Kepemimpinan lingkungan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dari perspektif keuangan dan lingkungan. Hal ini disebabkan oleh bisnis yang menjunjung tinggi visi dan tujuan berkelanjutan yang telah ditetapkan oleh petinggi bisnis, menunjukkan bahwa bisnis yang memperhatikan isu-isu keberlanjutan yang membantu bisnis memiliki nilai tambah dimata pelanggan (Sherlyana & Murwaningsari, 2023). *Green Leadership* yang berjalan dengan efektif akan meningkatkan kinerja perusahaan terkait tanggung jawab terhadap lingkungan.

*Green Structural Capital* (GSC) juga merupakan elemen dari *Green Intellectual Capital* (GIC), suatu sistem dan kebijakan yang mendukung penerapan praktik ramah lingkungan di organisasi tersebut. *Green Structural Capital* mengacu pada hirarki aset seperti kemampuan organisasi, informasi, lisensi, citra organisasi, budaya organisasi, hak cipta, dan basis data, di antara hal-hal lainnya, yang semuanya terkait dengan perlindungan lingkungan (Zaki & Tashfeen, 2023).

Sedangkan kinerja perusahaan merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki (Sherlyana & Murwaningsari, 2023). Pentingnya meningkatkan kinerja perusahaan menjadi tolak ukur atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin diraihinya. Perusahaan juga memanfaatkan kinerja perusahaan sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi profitabilitas (Kristin et al., 2024). Persaingan juga membuat perusahaan melakukan evaluasi berkelanjutan atas produk dan layanan yang ditawarkan, serta mengevaluasi pengalaman pelanggan. Perusahaan yang responsif terhadap dinamika pasar akan mendapatkan nilai tambah, memuaskan pelayanan pelanggan dan mencapai kinerja yang baik. Kinerja perusahaan juga mencakup atas kemampuan perusahaan untuk membuat keputusan, menjaga lingkungan, dan bersaing dengan perusahaan lain (Gani & Murwaningsari, 2024). Perusahaan juga harus berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan dengan menjalankan operasinya berbasis praktik ramah lingkungan. Perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan menghasilkan efisiensi operasional, seperti pengurangan limbah produksi, pengurangan biaya operasi dan selain itu dapat meningkatkan citra profesional di mata pelanggan, juga meningkatkan daya saing.

## TELAAH TEORETIS

### Teori Legitimasi

Teori legitimasi pertama kali dikemukakan oleh Dowling & Pfeffer (1975) yang mengatakan legitimasi merupakan sebuah teori mengenai penilaian tindakan dalam nilai-nilai umum dalam konteks keterlibatan tindakan dalam sistem sosial. Teori ini berfokus pada hubungan antara perusahaan dengan masyarakat. Pada penelitian ini, teori legitimasi berkaitan dengan kinerja perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan dan peduli terhadap sosial masyarakat dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

## **Teori Sinyal**

Teori ini digagaskan oleh Michael Spence. Spence (1973) menggambarkan teori sinyal sebagai upaya pihak yang memiliki informasi dalam menyampaikan sinyal berupa informasi yang relevan kepada investor dengan tujuan mempengaruhi tindakan dan keputusan mereka. Pada penelitian ini, teori sinyal berkaitan dengan kinerja perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan. Dengan menjadi perusahaan yang peduli terhadap lingkungan akan menarik investor untuk berinvestasi. Selain itu, citra perusahaan akan menjadi positif dimata investor.

## **Teori Pemangku Kepentingan**

Freeman R. Edward merupakan pencetus teori *stakeholders* sekaligus yang mempopulerkan konsep *stakeholders*. Freeman (1984) mengartikan teori *stakeholders* sebagai hubungan antara sekelompok orang atau individu yang dapat dipengaruhi atau mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama dalam teori ini ialah untuk membantu manajer perusahaan dalam meningkatkan nilai dampak kegiatan mereka dan meminimalisir kerugian bagi *stakeholders*. Pemangku kepentingan yang dimaksud ialah pemegang saham, kreditur, konsumen, pemasok, pemerintah, masyarakat umum, serta pihak-pihak lainnya.

## **Green Human Capital**

*Green Human Capital* (GHC) merupakan elemen dari *Green Intellectual Capital* (GIC), merujuk pada kemampuan dan pengetahuan karyawan dengan menerapkan konsep praktik ramah lingkungan. Chang & Chen (2012) mendefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan, kemampuan, sikap, pengalaman, kapabilitas, kreativitas, kebijaksanaan, komitmen karyawan, dll. mengenai inovasi hijau. Sedangkan Nurmalasari & Vinezha (2024) mengatakan bahwa *Green Human Capital* merupakan sumber daya utama yang menentukan keberlangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan bisnis yang serba cepat.

## **Green Leadership**

*Green Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang dipadupadankan dengan praktik ramah lingkungan. Sherlyana & Murwaningsari (2023) berpendapat bahwa kepemimpinan lingkungan merupakan suatu upaya untuk mendorong orang-orang di sekitar serta orang lain untuk meningkatkan pengelolaan dan inovasi hijau. Sedangkan Saptaria & Sopiah (2021) mendefinisikan kepemimpinan hijau sebagai konsep kepemimpinan yang memiliki perspektif lingkungan, bersemangat, proaktif, serta penuh inisiatif dan kreativitas demi kepentingan masyarakat dan alam. Para pemimpin ini memiliki misi untuk mencapai keseimbangan antara dukungan ekologis, sosial, dan pembangunan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik.

## **Green Structural Capital**

Chang & Chen (2012) dalam penelitiannya mendefinisikan *Green Structural Capital* sebagai stok paten, merek dagang, perangkat keras, perangkat lunak, basis data, budaya organisasi, dan kemampuan yang dimiliki oleh suatu entitas. Sedangkan Ang & Mon (2022) dalam penelitiannya berpendapat bahwa *Green Structural Capital* ialah aset tidak berwujud yang mencakup sistem-sistem dalam perusahaan, seperti teknologi informasi, sistem manajemen, dan basis data, yang dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi konsumsi energi, dan membangun citra sebagai perusahaan yang peduli terhadap lingkungan.

## Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan diartikan sebagai suatu hal yang penting dicapai perusahaan yang sebagai cerminan dari perusahaan tersebut dapat mengalokasikan dan mengelola sumber dayanya dengan baik. Gani & Murwaningsari (2024) mengatakan bahwa kinerja perusahaan ialah kemampuan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya, dan juga mencerminkan perbandingan antara kinerja saat ini dan di masa lalu, serta hasil yang diperoleh dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* dengan data sekunder yang didapat dari data laporan keuangan dan laporan keberlanjutan pada emiten sektor *basic materials* Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan *IBM SPSS* versi 26. Adapun uji yang digunakan, ialah uji analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik; uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi serta analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisiensi determinasi.

**Tabel 1**  
**Kriteria Pengambilan Sampel**

No	Kriteria	Tidak Memenuhi Kriteria	Memenuhi Kriteria
1	Emiten <i>basic materials</i> Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023	-	103
2	Emiten <i>basic materials</i> Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023	9	94
3	Tidak mempublikasikan laporan keuangan selama periode 2021-2023	7	87
4	Tidak mempublikasikan laporan keberlanjutan selama periode 2021-2023	22	65
<b>Jumlah emiten yang digunakan sebagai sampel</b>			<b>65</b>
<b>Periode pengamatan</b>			<b>3</b>
<b>Total observasi</b>			<b>195</b>

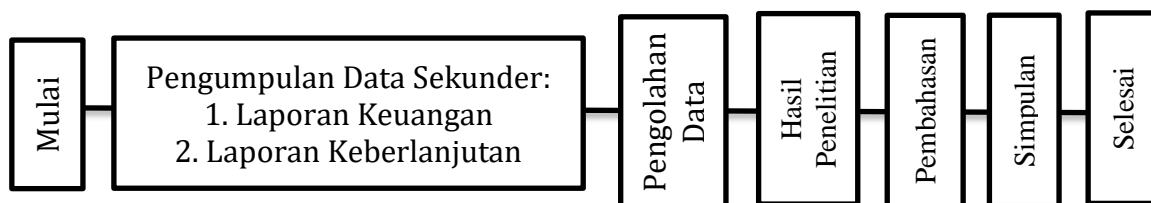
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *Return On Asset* (ROA). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Green Human Capital*, *Green Leadership* dan *Green Structural Capital*. Adapun pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Green Human Capital</i> , menurut Octavianingru, m et al. (2024).	<i>Green Human Capital</i> merupakan simpulan atas pengetahuan karyawan, keahlian, kemampuan, pengalaman, perilaku, kebijaksanaan,	GHC $= \frac{\text{Total item yang diungkapkan}}{\text{Jumlah keseluruhan item}} \times 100\%$	Rasio

		keativitas dan komitmen karyawan atas perlindungan lingkungan.		
2.	<i>Green Leadership</i> , menurut He et al. (2023).	<i>Green Leadership</i> merupakan kemampuan individu atau kelompok untuk memimpin transformasi yang mengarah pada perbaikan positif menuju visi atau masa depan yang lebih baik dalam hal lingkungan.	$GL = \frac{\text{Total item yang diungkapkan}}{\text{Jumlah keseluruhan item}} \times 100\%$	Rasio
3.	<i>Green Structural Capital</i> , menurut Nurmalasari & Vinezha (2024)	<i>Green Structural Capital</i> merupakan aset tak berwujud yang diciptakan karyawan namun dimiliki organisasi, seperti hak paten, merk dagang, database, dll.	$GSC = \frac{\text{Total item yang diungkapkan tiap elem}}{\text{Jumlah keseluruhan item pada tiap elem}} \times 100\%$	Rasio
4.	Kinerja Perusahaan, menurut Angelita & Murwaningsari (2023)	kinerja perusahaan merupakan hasil dari aktivitas manajerial, mencakup kemampuan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan, kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain.	$ROA = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$	Rasio

Alur penelitian digambarkan sebagai berikut:



## HASIL PENELITIAN

**Tabel 3**  
**Statistik Deskriptif**

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Green Human Capital</i>	195	.40	1.00	.933	.137
<i>Green Leadership</i>	195	.25	1.00	.912	.176
<i>Green Structural Capital</i>	195	.25	1.00	.906	.180
<i>Return On Asset</i>	195	-.45	.61	.030	.104
<i>Valid N (listwise)</i>	195				

Tabel 3 diperoleh analisis:

1. *Green Human Capital* memperoleh nilai standar deviasi 0,137, nilai maksimum 1,00, nilai minimum 0,40 dan nilai rata-rata 0,933, yang menunjukkan data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata.
2. *Green Leadership* memiliki nilai minimum sejumlah 0,25, nilai maksimum sejumlah 1,00, nilai rata-rata sejumlah 0,912 dan nilai standar deviasi sejumlah 0,176, yang menunjukkan data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata.
3. *Green Structural Capital* memiliki nilai maksimum sejumlah 1,00, nilai minimum sejumlah 0,25, nilai rata-rata sejumlah 0,906 dengan nilai standar deviasi sejumlah 0,180, yang menunjukkan data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada rata-rata.
4. Kinerja Perusahaan, diukur menggunakan *Return On Asset* (ROA), nilai rata-rata sejumlah 0,030, nilai standar deviasi sejumlah 0,104, nilai maksimum sejumlah 0,61 dengan nilai minimum -0,45, yang menunjukkan data bervariasi karena nilai standar deviasi lebih besar daripada rata-rata.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		195
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.10283993
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.144
	<i>Positive</i>	.107
	<i>Negative</i>	-.144
<i>Test Statistic</i>		.144
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.000 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Tabel 4 di atas menunjukkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka data tidak terdistribusi normal dan tidak dapat dilakukan penelitian lebih lanjut, sehingga dilakukan pengujian *outlier* agar data berdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas Setelah *Outlier***  
***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		143
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.000
	<i>Std. Deviation</i>	.0375
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.055
	<i>Positive</i>	.046
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.055
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Diperoleh hasil dari uji normalitas dengan tingkat signifikansi  $0,200 > 0,05$ , sehingga menghasilkan data terdistribusi normal. Sampel data mengalami *outlier* sebanyak 52 data *outlier* sehingga beberapa data dikeluarkan dari pengujian.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b><i>Coefficients<sup>a</sup></i></b>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	-.007	.023		-.283	.778		
	<i>Green Human Capital</i>	.071	.033	.240	2.157	.033	.543	1.842
	<i>Green Leadership</i>	-.159	.056	-.696	-2.821	.005	.110	9.075
	<i>Green Structural Capital</i>	.119	.051	.540	2.315	.022	.123	8.100

*a. Dependent Variable: Return On Asset*

Tabel 6 diatas, nilai *tolerance* dari variabel *Green Human Capital* sebesar 0,543, *Green Leadership* sebesar 0,110 dan *Green Structural Capital* sebesar 0,123. Masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, maka disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>						
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>	
1	.257 <sup>a</sup>	.066	.046	.03792	1.729	

*a. Predictors: (Constant), Green Structural Capital, Green Human Capital, Green Leadership*

*b. Dependent Variable: Return On Asset*

Tabel 7 nilai *Durbin-Watson* sejumlah 1,729, angka tersebut berada di antara -2 hingga +2, yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	.034	.014		2.382	.019
	<i>Green Human Capital</i>	.002	.020	.012	.109	.914
	<i>Green leadership</i>	-.004	.035	-.031	-.122	.903
	<i>Green Structural Capital</i>	-.003	.031	-.022	-.092	.927

*a. Dependent Variable: Abs\_RES*

Tabel 8 menunjukkan hasil semua variabel signifikansinya di atas 0,05, maka disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	-.007	.023		-.283	.778
	<i>Green Human Capital</i>	.071	.033	.240	2.157	.033
	<i>Green Leadership</i>	-.159	.056	-.696	-2.821	.005
	<i>Green Structural Capital</i>	.119	.051	.540	2.315	.022

*a. Dependent Variable: Return On Asset*

Tabel 9 persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,007\alpha + 0,071 X1 - 0,159 X2 + 0,119 X3 + e$$

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta = -0,007 artinya jika skor variabel *green human capital, green*

*leadership* dan *green structural capital* dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja perusahaan akan semakin berkurang. Konstanta negatif umumnya dapat terjadi jika rentang nilai yang cukup jauh antara variabel independen dan variabel dependen, dasarnya regresi digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan nilai perubahan variabel independen, maka yang harus menjadi perhatian ialah variabel independennya, bukan nilai konstanta.

2.  $\beta_1$  koefisien regresi variabel *green human capital* merupakan 0,071, jika variabel independen lainnya tetap dan *green human capital* memiliki kenaikan 1 sehingga kinerja perusahaan mengalami peningkatan sebesar 0,071. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *green human capital* dengan kinerja perusahaan.
3.  $\beta_2$  koefisien regresi variabel *green leadership* merupakan -0,159, jika variabel independen lainnya tetap dan *green leadership* memiliki kenaikan 1 sehingga kinerja perusahaan mengalami penurunan sebesar -0,159. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara *green leadership* dengan kinerja perusahaan.
4.  $\beta_3$  koefisien regresi variabel *green structural capital* merupakan 0,119, jika variabel independen lainnya tetap dan *green structural capital* memiliki kenaikan 1 sehingga kinerja perusahaan mengalami peningkatan sebesar 0,119. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *green structural capital* dengan kinerja perusahaan.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	-.007	.023		-.283	.778
	<i>Green Human Capital</i>	.071	.033	.240	2.157	.033
	<i>Green Leadership</i>	-.159	.056	-.696	-2.821	.005
	<i>Green Structural Capital</i>	.119	.051	.540	2.315	.022

*a. Dependent Variable: Return On Asset*

Tabel 10 tersebut, kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. *Green Human Capital* memperoleh nilai signifikan  $0,033 < 0,05$  dan nilai 2,157 ( $t_{hitung} > 1,655$  ( $t_{tabel}$ )), sehingga dapat diputuskan bahwa nilai  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel *green human capital* terhadap kinerja perusahaan.
2. *Green Leadership* memperoleh nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dan nilai -2,821 ( $t_{hitung} < 1,655$  ( $t_{tabel}$ )), sehingga dapat diputuskan bahwa nilai  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif antara variabel *green leadership* terhadap kinerja perusahaan.
3. *Green Structural Capital* memperoleh nilai signifikan  $0,022 < 0,05$  dan nilai 2,315 ( $t_{hitung} > 1,655$  ( $t_{tabel}$ )), sehingga dapat diputuskan bahwa nilai  $H_0$  di tolak dan  $H_a$

diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel *green structural capital* terhadap kinerja perusahaan.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.014	3	.005	3.288	.023 <sup>b</sup>
	Residual	.200	139	.001		
	Total	.214	142			

a. Dependent Variable: Return On Asset

b. Predictors: (Constant), Green Structural Capital, Green Human Capital, Green Leadership

Tabel 11 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $3,288 > (F_{tabel}) 2,67$  maka dapat disimpulkan bahwa *green human capital*, *green leadership* dan *green structural capital* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perusahaan.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 <sup>a</sup>	.066	.046	.03792

a. Predictors: (Constant), Green Structural Capital, Green Human Capital, Green Leadership

Tabel 4.12 uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *Adjusted R Square* menunjukkan 4,6% (0,046) variasi pada variabel kinerja perusahaan mampu diterangkan oleh *green human capital*, *green leadership* dan *green structural capital* sedangkan sisanya yang sebesar 95,4% (100% -4,6%) diterangkan oleh variabel lain diluar model ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Green Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan

Tabel 10 uji hipotesis, *green human capital* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,071 yang artinya memiliki hubungan positif terhadap kinerja perusahaan dengan nilai  $2,157 (t_{hitung}) > 1,655 (t_{tabel})$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,033 < 0,05$ , variabel *green human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian mengkonfirmasi Kinanti & Murwaningsari (2024), Ramadhani & Amin (2023) dan Himmah *et al.* (2024) menyimpulkan *green human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Arah positif menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk membangun keunggulan bersaing serta mengembangkan kompetensi karyawan dalam menjaga lingkungan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan teori legitimasi, yang menyatakan bahwa terciptanya daya saing yang unggul dan pengetahuan karyawan yang mumpuni, akan meningkatkan kinerja perusahaan.

### Pengaruh *Green Leadership* Terhadap Kinerja Perusahaan

Tabel 10 uji hipotesis, *green leadership* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,159 yang artinya memiliki hubungan negatif terhadap kinerja perusahaan dengan nilai  $-2,821 (t_{hitung}) > 1,655 (t_{tabel})$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ , variabel

*green leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian mengkonfirmasi Angelita & Murwaningsari (2023) dan Rafi & Murwaningsari (2022) menyimpulkan *green leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, berkaitan dengan teori *stakeholder*, hal tersebut disebabkan oleh perubahan fokus pada perusahaan agar perusahaan dapat bertahan di masa pandemi dan mengalami keberlanjutan. Penerapan *green leadership* bukan menjadi pilihan utama, sehingga mengalami penurunan kinerja.

### **Pengaruh *Green Structural Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan**

Tabel 4.10 uji hipotesis, *green structural capital* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,119 yang artinya memiliki hubungan negatif terhadap kinerja perusahaan dengan nilai 2,315 ( $t_{hitung}$ ) > 1,655 ( $t_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ , variabel *green structural capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian mengkonfirmasi Kinanti & Murwaningsari (2024), Ramadhani & Amin (2023), Himmah *et al.* (2024) menyimpulkan *green structural capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, karena tujuan dari instansi adalah memperoleh profit yang besar, dengan menerapkan *green structural capital* emiten akan unggul dalam daya saing dengan kompetitor. Penelitian ini sejalan dengan teori legitimasi, nilai citra yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan (Ramadhani & Amin, 2023). Selain itu, sejalan juga dengan teori sinyal, citra perusahaan yang baik akan menarik investor untuk berinvestasi.

### **Pengaruh *Green Human Capital*, *Green Leadership* dan *Green Structural Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan**

Tabel 4.11 uji hipotesis, merumuskan *green human capital*, *green leadership* dan *green structural capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dibuktikan pada nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,288 > ( $F_{tabel}$ ) 2,67, dapat disimpulkan bahwa *green human capital*, *green leadership* dan *green structural capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian mengkonfirmasi Kinanti & Murwaningsari (2024), Ramadhani & Amin (2023), Himmah *et al.* (2024) Purwanto *et al.* (2021) menyimpulkan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

### **SIMPULAN**

Disimpulkan terdapat pengaruh variabel *Green Human Capital*, *Green Leadership* dan *Green Structural Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan emiten sektor *basic materials* periode 2021-2023. *Green Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Ini sejalan dengan teori legitimasi, yang menyatakan bahwa pencapaian daya saing dan pengetahuan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. *Green Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Sejalan dengan teori *stakeholders*, arah negatif disebabkan oleh perubahan fokus pada perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dimasa pandemi dan mengalami keberlanjutan. Penerapan *green leadership* bukan menjadi pilihan utama, sehingga mengalami penurunan kinerja. *Green Structural Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Ini sejalan dengan teori legitimasi dan teori sinyal, nilai citra yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan menarik investor untuk berinvestasi. *Green Human Capital*, *Green Leadership* dan *Green Structural Capital* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ang, P., & Mon, M. D. (2022). Pengaruh *Green Intellectual Capital, Green Training, Green Recruitment and Selection* dalam Konsep *Paperless* terhadap Sustainable Performance pada Bank BPR Kota Batam. *ECo-Buss*, 4(3), 462–478.
- Angelita, A. S., & Murwaningsari, E. (2023). Pengaruh Modal Intelektual Hijau Dan Kepemimpinan Lingkungan Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Keunggulan Kompetitif Hijau Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3311–3320. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17927>
- Chang, C. H., & Chen, Y. S. (2012). *The determinants of green intellectual capital*. *Emerald Group Publishing*, 50(1), 74–94. <https://doi.org/10.1108/00251741211194886>
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). *Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior*. *Pacific Sociological Review*, 18(1), 122–136.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Gani, L. F., & Murwaningsari, E. (2024). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, *Green Human Capital*, dan Kepemimpinan Lingkungan Terhadap Kinerja Perusahaan. 4(1), 225–234.
- He, S., Zhao, W., Li, J., Liu, J., & Wei, Y. (2023). *How environmental leadership shapes green innovation performance: A resource-based view*. *Heliyon*, 9(7), e17993. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17993>
- Himmah, E. F., Putri, A., & Cristiani, E. (2024). Peran *Green Intellectual Capital* dan *Material Flow Cost Accounting* Terhadap Kinerja Perusahaan Sebagai Perwujudan Energi Berkelanjutan. *Owner*, 8(2), 1865–1876. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i2.2082>
- Hunafah, D. R., & Rachmawati, S. (2023). Pengaruh Modal Manusia Hijau, Modal Struktural Hijau, Modal Relasional Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Keunggulan Kompetitif Hijau Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3405–3414. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.18137>
- Kinanti, S. A., & Murwaningsari, E. (2024). Pengaruh *Green Human Capital, Green Structural Capital* dan *Green Relational Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(1), 245–252. <https://doi.org/10.25105/jet.v4i1.18851>
- Kristin, F. J., Sari, P. N., & Ningrum, E. P. (2024). Pengaruh Struktur Modal dan *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2019-2022). *Economica*, 3(September), 1020–1034. <https://doi.org/doi.org/10.55681/economina.v3i9.1486>
- Lestari, M. (2023). Pengaruh *Green Accounting, Green Intellectual Capital* dan Pengungkapan *Corporate Responbility Social* Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2955–2968. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17879>
- Newsroom Diskominfosantik. (2022). *Pemkab Bekasi bersama DLH Jabar Beri Sanksi Perusahaan Keramik yang Cemari Lingkungan*. <https://bekasikab.go.id/pemkab-bekasi-bersama-dlh-jabar-beri-sanksi-perusahaan-keramik-yang-cemari-lingkungan>
- Nurmalasari, N., & Vinezha, I. R. (2024). *The Effect Of Green Intellectual Capital On Sustainability Performance Which Is Mediated By Financial Performance (Case Study Of Non-Finance Companies In 2018-2022)*. *Diskursus Ilmu Manajemen STIESA (Dimensia)*, 20(01), 32–53.

- Octavianingrum, S. I., Widyastuti, T., Maidani, & Sari, P. N. (2024). Pengaruh Pengungkapan *Integrated Reporting* dan *Green Innovation* Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Pertambangan. *3*(2), 761–781.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh *Servant, Digital* dan *Green Leadership* terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 1–13. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v5i1.174>
- Rafi, M., & Murwaningsari, E. (2022). Pengaruh *Environmental Leadership* dan *Environmental Capability* Terhadap *Firm Performance* Dimoderasi dengan *Size Owner*, *6*(4), 3870–3880. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1130>
- Ramadhani, A., & Amin, M. N. (2023). Pengaruh *Green Intellectual Capital* dan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, *3*(1), 531–542. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15582>
- Saptaria, L., & Sopiah. (2021). Transformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Teknologi dalam Manajemen Industri Hijau: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, *1*(2), 119–132. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i2.348>
- Septrina, T., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Strategi Industri Hijau, Pengungkapan Laporan Keberlanjutan dan Pertumbuhan Penjualan terhadap Nilai Perusahaan Sektor Pertambangan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, *3*(4), 425–431. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i4.736>
- Sherlyana, & Murwaningsari, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Hijau, Kepemimpinan Lingkungan Dan Pemasaran Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Rantai Pasokan Hijau Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, *3*(2), 2725–2734. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17337>
- Sibarani, D. P. C., & Machdar, N. M. (2024). Pengaruh *Intellectual Capital*, Kinerja Keuangan dan *Operating Capacity* Terhadap *Financial Distress* Dengan Siklus Hidup Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *3*(1), 36–44. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i1.1960>
- Sihombing, P. B. S., & Murwaningsari, E. (2022). Pengaruh *Green Relational Capital*, *Green Structural Capital*, And *Green Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan dengan *Leverage* Sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, *7*(1), 280–292. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1246>
- Spence, M. (1973). *Job Marketing Signaling*. *The Quarterly Journal of Economics*, *87*(3), 355–374.
- Susilo, N. (2023, December 20). Baru 17,5 Persen Industri yang Taat pada Pengelolaan Lingkungan. *Kompas.Id*. [https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/12/20/baru-175-persen-industri-ikut-proper?status=sukses\\_login&login=1729925496165&open\\_from=header\\_button&oc=header\\_button](https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/12/20/baru-175-persen-industri-ikut-proper?status=sukses_login&login=1729925496165&open_from=header_button&oc=header_button)
- Zaki, W., & Tashfeen, R. (2023). *Impact of Green Human Resource Management on Sustainable Performance*. *Journal of Positive Scholl Psychology*, *7*(3), 971–986.