

PENGARUH *GREEN RECRUITMENT*, *GREEN TRAINING*, DAN *GREEN INTELLECTUAL CAPITAL* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* UMKM DI JAKARTA

Anisa Ayu Ning Tyas¹, Tiara Puspa²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta
atyyas18@gmail.com¹, tiara.puspa@trisakti.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of green recruitment, green training, and green intellectual capital on the performance of MSME employees in Jakarta. HR is a strategic element in achieving organizational sustainability, especially in the MSME sector, which faces global challenges. With a quantitative approach and descriptive method, this study involved 263 respondents selected by random sampling. Data were collected using a Likert scale-based questionnaire and analyzed using multiple regression. The results showed that green training and green intellectual capital had a significant positive influence on employee performance, while green recruitment and selection did not have a significant influence individually. However, simultaneously, the three variables contribute significantly to improving employee performance. Green training helps improve skills and environmental awareness, while green intellectual capital strengthens sustainability-based creativity and innovation. In contrast, green recruitment and selection requires refinement to be more effective in supporting employee needs. This study concludes that integrating green strategies in HR management can improve the competitiveness of MSMEs. It is recommended that MSMEs improve environment-based training programs and strategically manage green intellectual capital to create a sustainable competitive advantage.

Keywords: green recruitment, green training, green intellectual capital, employee performance, sustainability

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh green recruitment, green training, dan green intellectual capital terhadap kinerja karyawan UMKM di Jakarta. SDM merupakan elemen strategis dalam pencapaian keberlanjutan organisasi, khususnya di sektor UMKM yang menghadapi tantangan global. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif, penelitian ini melibatkan 263 responden yang dipilih secara random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green training dan green intellectual capital memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara green recruitment tidak memberikan pengaruh signifikan secara individual. Namun, secara simultan, ketiga variabel berkontribusi secara bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Green training membantu meningkatkan keterampilan dan kesadaran lingkungan, sedangkan green intellectual capital memperkuat kreativitas dan inovasi berbasis keberlanjutan. Sebaliknya, green recruitment and selection memerlukan penyempurnaan untuk lebih efektif dalam mendukung kebutuhan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi strategi ramah lingkungan dalam manajemen SDM dapat meningkatkan daya saing UMKM. Disarankan bagi UMKM untuk meningkatkan program pelatihan berbasis lingkungan dan mengelola green intellectual capital secara strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata-kata Kunci: *Green recruitment, green training, green intellectual capital, kinerja karyawan*

Korespondensi: Anisa Ayu Ning Tyas. Universitas Trisakti. Jl. Kyai Tapa No.1, RT.6/RW.16, Tomang, Kec. Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11440. Email: atyyas18@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) elemen terpenting dalam setiap organisasi, baik dari segi bentuk maupun tujuan organisasi tersebut. SDM memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagai komponen utama dalam institusi, manusia menjadi motor penggerak yang memungkinkan organisasi melaksanakan berbagai program dan kebijakan (Firdaus et al., 2023). Dalam konteks ini, kinerja SDM tidak hanya menentukan keberhasilan organisasi, tetapi juga mencerminkan sejauh mana institusi mampu menjalankan visi, misi, serta target yang telah dicanangkan.

Kinerja karyawan adalah indikator utama untuk menilai efektivitas pelaksanaan program dan kebijakan dalam organisasi. Kinerja tidak dapat dilihat dari hasil akhir, tetapi mencakup proses yang melibatkan perencanaan strategis dan pelaksanaan langkah-langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Cunha et al., 2023). Perencanaan yang matang menjadi dasar penting untuk menetapkan arah organisasi, yang kemudian diukur melalui indikator kinerja yang relevan. Dengan demikian, evaluasi kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik organisasi dapat merealisasikan tujuan dan sasarannya secara berkelanjutan (Ratnawati et al., 2020).

Salah satu aspek dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pelaksanaan *green recruitment*. Proses rekrutmen bertujuan memastikan perusahaan mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan serta kriteria perusahaan. Dalam era persaingan global, organisasi tidak hanya bersaing dalam lingkup industri, tetapi juga menghadapi tantangan untuk merekrut tenaga kerja yang mampu meningkatkan daya saing (Firdaus, 2024). Tidak tepat dalam proses rekrutmen dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan sistem rekrutmen dan seleksi yang strategis guna mendukung keberlanjutan bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan (Kharisma & Wening, 2023).

Selain rekrutmen, *green training* juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Program pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap isu-isu lingkungan. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga karyawan mampu bekerja lebih efisien dan efektif. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Anindyah & Nugroho, 2023).

Selain itu, *green intellectual capital* (GIC) juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. GIC mencakup pengetahuan, wawasan, dan kreativitas yang terkait dengan pelestarian lingkungan. Perusahaan yang memiliki modal intelektual hijau (GIC) yang kuat cenderung mampu memenuhi standar lingkungan internasional dan merespons kebutuhan pelanggan akan produk yang ramah lingkungan. Investasi dalam

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

bagian ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi memotivasi karyawan berkontribusi secara lebih produktif (Angelita & Murwaningsari, 2023).

Penelitian sebelumnya mendukung hubungan antar variabel tersebut dengan kinerja karyawan. (Girsang et al., 2023), menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Dewi et al., 2023), melaporkan hasil yaitu pelatihan kerja dalam mengembangkan kemampuan karyawan yang berdampak pada produktivitas. Namun, (Ridha et al., 2023) menemukan bahwa pelatihan tidak selalu memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. (Saputra et al., 2024), mengungkapkan bahwa *green intellectual capital* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja melalui penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, penting untuk menyelidiki lebih lanjut *bagaimana green recruitment, green training, dan green intellectual capital* secara parsial maupun simultan dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada sektor UMKM di Jakarta. Dalam konteks ini, penerapan strategi yang ramah lingkungan menjadi salah satu langkah penting untuk meningkatkan daya saing organisasi di tengah tuntutan global akan keberlanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *green recruitment, green training, dan green intellectual capital* terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Jakarta. Penelitian ini juga berkontribusi mengisi kesenjangan dalam literatur sebelumnya dengan memberikan perspektif baru terkait implementasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Recruitment

Green recruitment adalah proses untuk mendapatkan kandidat yang memiliki kesadaran terhadap nilai-nilai keberlanjutan dan ekologi. Menurut Pham & Paillé (2019), kegiatan melibatkan penyaringan berdasarkan kesadaran lingkungan, serta pengumpulan kandidat dengan dedikasi tinggi terhadap prinsip keberlanjutan. Dimensi utama yang dikemukakan oleh Tang et al. (2018) mencakup *green hiring*, yaitu menarik kandidat yang selaras dengan nilai-nilai lingkungan, dan *green development and training*, yang menekankan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan ramah lingkungan. Dimensi lainnya adalah *green performance management, green compensation and benefits*, serta *green engagement*, yang semuanya berkontribusi terhadap integrasi keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, berbagai aspek seperti kesadaran lingkungan (*green consciousness*), tanggung jawab lingkungan (*green conscientiousness*), dan kolaborasi lingkungan (*green agreeableness*) menjadi elemen penting dalam keberhasilan implementasi *green selection and recruitment* (Tang et al., 2018). Aspek-aspek ini membantu memastikan bahwa organisasi dapat menarik kandidat yang tidak hanya kompeten, tetapi juga

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

memiliki komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Jika variabel ini diterapkan dengan efektif, organisasi tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat reputasi mereka sebagai entitas yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan keberlanjutan (Bangura & Lourens, 2023).

Green Training

Green training merupakan upaya sistematis dalam mengintegrasikan tujuan keberlanjutan ke dalam pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi terkait lingkungan. Yusoff et al. (2020), menyebutkan bahwa pelatihan ini dirancang untuk mendukung sasaran manajemen lingkungan melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Teixeira et al. (2016), menegaskan bahwa pendekatan *green training* tidak hanya membantu organisasi menghadapi tantangan lingkungan, tetapi juga meningkatkan penerimaan karyawan terhadap inisiatif keberlanjutan. Hasil penelitian Yafi et al. (2021) menunjukkan bahwa *green training* mampu meningkatkan kemampuan multi-talenta karyawan untuk mendukung inovasi dan kinerja organisasi. Dukungan ini juga diperkuat oleh Anindyah & Nugroho (2023), yang menekankan pentingnya pelatihan berfokus pada isu keberlanjutan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kepedulian lingkungan.

Green training memiliki beberapa dimensi penting, yaitu keahlian teknis yang berfokus pada penguasaan teknologi dan praktik ramah lingkungan, pengetahuan terkait isu global dan keberlanjutan, serta nilai dan sikap yang mencerminkan komitmen moral terhadap pengelolaan lingkungan (Gill et al., 2023). Jika diterapkan dengan baik, *green training* mampu menciptakan tenaga kerja yang inovatif, sadar lingkungan, dan berdaya saing, yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan.

Green Intellectual Capital

Green Intellectual Capital (GIC) mengacu pada pengetahuan, inovasi, dan aset tak berwujud yang mendukung keberlanjutan lingkungan dalam organisasi. GIC melibatkan kapabilitas individu dan organisasi dalam mengelola proses ramah lingkungan untuk meraih keunggulan kompetitif (Yusliza et al., 2020). Selain itu, GIC memerlukan penyebaran pengetahuan yang eksplisit dan keselarasan antara strategi, operasional, dan budaya organisasi untuk menghasilkan inovasi (Azeem et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan GIC secara signifikan merangsang inovasi berorientasi lingkungan, meningkatkan kinerja organisasi, dan memastikan kepatuhan terhadap standar lingkungan internasional (Asiaei et al., 2023; Shehzad et al., 2023)

Komponen utama GIC meliputi *green human capital* (karyawan yang berkompeten dalam praktik hijau), *green organizational capital* (sistem dan proses yang mendukung keberlanjutan), dan *green relational capital* (hubungan dengan pemangku kepentingan untuk inovasi hijau). Faktor-faktor seperti kepedulian karyawan, pengetahuan, dan pengalaman sangat memengaruhi efektivitas GIC (Jermsttiparsert,

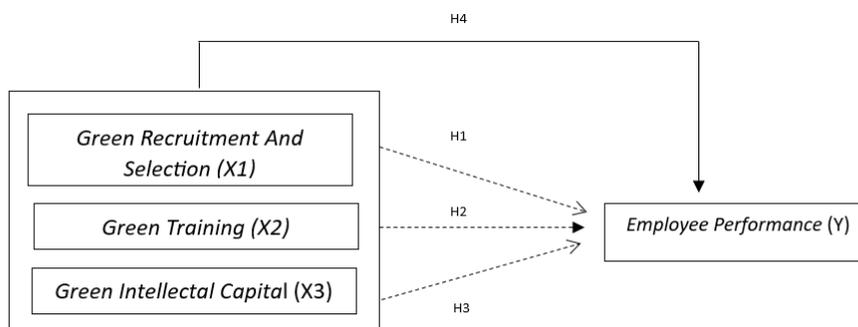
2021). Dengan fokus pada aspek-aspek ini, organisasi dapat mengembangkan inisiatif hijau, menciptakan inovasi berkelanjutan, serta memperkuat posisi kompetitif di pasar global.

Employee Performance

Employee Performance atau kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan perusahaan di pasar. Penilaian kinerja karyawan berperan krusial dalam menentukan kompetensi, motivasi, dan pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Szabó et al., 2017). Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan (Atatsi et al., 2019). Menurut Schaufeli (2023), aspek utama yang memengaruhi kinerja ini meliputi keterlibatan kognitif, emosional, perilaku, dan sosial. Keterlibatan ini menentukan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara intelektual, emosional, dan tindakan nyata dalam pekerjaan mereka.

Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kompetensi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja (Octavia et al., 2023). Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, serta perilaku yang mendukung keberhasilan pekerjaan, sementara kedisiplinan kerja memastikan karyawan mematuhi aturan dan tanggung jawab mereka. Motivasi kerja, baik yang berasal dari lingkungan maupun dari diri sendiri, juga menjadi pendorong utama efektivitas kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa dimensi kinerja, seperti *indicative performance* dan *perception of worker performance*, memainkan peran dalam menilai kinerja berdasarkan hasil kerja dan persepsi pekerja terhadap tugasnya (Ayun, 2011). Dengan memaksimalkan faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing mereka.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka yang dapat diukur dan dianalisis untuk memberikan penjelasan yang lebih komprehensif. Studi ini menggunakan desain penelitian deskriptif karena fokus pada menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini bersifat ilmiah dengan pengaturan sistematis yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Jakarta. Sampel dipilih menggunakan teknik *random sampling* untuk memastikan bahwa setiap karyawan dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Ukuran sampel yang disarankan untuk penelitian ini berkisar antara 200 hingga 300 responden. Ukuran sampel ini penting untuk memastikan representasi yang memadai dari populasi, yang memungkinkan analisis yang lebih kuat serta generalisasi hasil penelitian kepada populasi yang lebih luas. Dengan menggunakan teknik *random sampling*, diharapkan dapat mengurangi bias dan meningkatkan validitas hasil penelitian. Pengambilan sampel ini bertujuan untuk memberikan representasi yang cukup dari populasi UMKM di Jakarta, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan realitas yang lebih luas dari variabel yang diteliti (Hardani et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan dalam rentang bulan Januari hingga Maret 2024 di Jakarta. Lokasi penelitian mencakup beberapa UMKM di berbagai area di Jakarta, termasuk pusat bisnis, industri kreatif, dan sektor informal. Pemilihan lokasi yang bervariasi ini bertujuan untuk mendapatkan representasi yang lebih luas dari UMKM yang beroperasi di Jakarta, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan gambaran umum dari berbagai jenis usaha di kota ini. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur variabel yang dikur dalam penelitian ini.

Setiap variabel diukur dengan menggunakan beberapa item pertanyaan yang telah diverifikasi validitas dan reliabilitasnya. Skala *Likert* 5 poin digunakan untuk memberikan respon pada setiap pertanyaan, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Hardani et al., 2020). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah disiapkan kepada para karyawan UMKM di Jakarta. Sebelum kuesioner disebarkan, responden diminta untuk memberikan persetujuan verbal untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, memastikan mereka memahami tujuan penelitian dan bersedia memberikan informasi yang akurat. Responden yang terlibat dalam penelitian ini dipilih secara sukarela, yang bertujuan untuk memperoleh data yang lebih valid dan dapat diandalkan.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Analisis dimulai dengan deskriptif untuk memahami karakteristik sampel yang telah terkumpul. Selanjutnya, dilakukan uji

validitas dan reliabilitas kuesioner untuk memastikan keandalan alat ukur yang digunakan. Untuk menguji hipotesis dan menilai pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji regresi berganda (Hardani et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian ini yang dilakukan terhadap karyawan UMKM di Jakarta diketahui bahwa karakteristik demografis responden terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, domisili, bidang UMKM, pendapatan per bulan, dan jumlah karyawan adalah sebagai berikut:

| Karakteristik | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----------------------|--------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 65 | 24,7 |
| | Perempuan | 198 | 75,3 |
| | Total | 263 | 100,0 |
| Umur | 17 - 20 tahun | 21 | 8,0 |
| | 21 - 25 tahun | 139 | 52,9 |
| | 26 - 30 tahun | 83 | 31,6 |
| | > 30 tahun | 20 | 7,6 |
| | Total | 263 | 100,0 |
| Pendidikan Terakhir | SMP | 3 | 1,1 |
| | SMA | 102 | 38,8 |
| | S1 | 150 | 57,0 |
| | Lain – lain | 8 | 3,1 |
| | Total | 263 | 100,0 |
| Pendapatan Perbulan | 1 – 5 Juta | 113 | 43,0 |
| | 6 – 10 Juta | 101 | 38,4 |
| | 15 – 50 Juta | 38 | 14,4 |
| | > 50 Juta | 11 | 4,2 |
| | Total | 263 | 100,0 |
| Bidang Usaha | Busana | 62 | 23,6 |
| | Jasa sewa dekorasi | 33 | 12,5 |
| | Makanan | 166 | 63,1 |
| | Lain – lain | 2 | 0,8 |
| | Total | 263 | 100,0 |

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian terhadap karyawan UMKM di Jakarta, karakteristik demografis responden menunjukkan bahwa mayoritas adalah perempuan (75,3%), berusia antara 21 hingga 25 tahun (52,9%), dan memiliki pendidikan terakhir tingkat sarjana (57%). Pendapatan per bulan responden lebih banyak berada dalam kisaran 1 hingga 5 juta rupiah (43%), dengan bidang usaha yang dominan adalah makanan (63,1%). Hal ini menggambarkan bahwa sektor UMKM di Jakarta banyak melibatkan perempuan muda berpendidikan tinggi yang bekerja di industri makanan yang berkembang pesat.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel

| Variabel | Pernyataan | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | Keputusan |
|--|--|---|-----------|
| <i>Green Recruitment (X1)</i> | 1. Perusahaan saya memiliki deskripsi pekerjaan yang mendukung lingkungan hijau untuk karyawan. | 0,675 | Valid |
| | 2. Proses perekrutan karyawan di perusahaan saya melibatkan orang-orang yang peduli terhadap lingkungan. | 0,712 | Valid |
| | 3. Perusahaan saya memiliki citra sebagai "perusahaan ramah lingkungan". | 0,643 | Valid |
| | 4. Perusahaan saya telah memasukkan aspek ramah lingkungan dalam proses produksinya. | 0,728 | Valid |
| | 5. Saya merasa terdorong untuk menggunakan kriteria ramah lingkungan saat melamar pekerjaan. | 0,702 | Valid |
| | 6. Perusahaan saya memiliki departemen atau bagian khusus yang menangani Manajemen SDM. | 0,630 | Valid |
| | 7. Perusahaan saya memiliki kebijakan terkait keberlanjutan lingkungan. | 0,660 | Valid |
| <i>Green Training (X2)</i> | 8. Saya menerima pelatihan yang cukup mengenai isu-isu lingkungan. | 0,689 | Valid |
| | 9. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan terkait isu lingkungan. | 0,713 | Valid |
| | 10. Saya sering mendapatkan pelatihan mengenai lingkungan. | 0,632 | Valid |
| | 11. Saya sering memiliki kesempatan untuk memanfaatkan pelatihan lingkungan yang saya terima. | 0,710 | Valid |
| | 12. Pelatihan lingkungan di perusahaan saya dievaluasi dengan memuaskan. | 0,728 | Valid |
| <i>Green Intellectual Capital (X3)</i> | 13. Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melindungi lingkungan. | 0,752 | Valid |
| | 14. Saya bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan masalah lingkungan. | 0,735 | Valid |
| | 15. Saya bekerja erat dengan pemasok untuk melindungi lingkungan. | 0,690 | Valid |
| | 16. Saya bekerja erat dengan pelanggan atau distributor untuk melindungi lingkungan. | 0,720 | Valid |
| | 17. Saya memanfaatkan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk melindungi lingkungan. | 0,770 | Valid |
| <i>Employee Performance (Y)</i> | 18. Manajemen saya tampak peduli dengan kebutuhan karyawan lainnya. | 0,725 | Valid |
| | 19. Saya memperlakukan rekan kerja dengan baik. | 0,740 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | Keputusan |
|----------|--|---|-----------|
| | 20. Rekan kerja saya sering mendengar hal-hal positif tentang saya. | 0,730 | Valid |
| | 21. Saya menjaga standar tinggi dalam memperlakukan sesama karyawan. | 0,745 | Valid |
| | 22. Saya memiliki kemampuan kepemimpinan yang sangat baik. | 0,730 | Valid |
| | 23. Saya memenuhi standar sebagai karyawan yang baik. | 0,750 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Validitas instrumen diuji menggunakan nilai *Corrected Item-Total Correlation*, di mana pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi sebesar 0,3 atau lebih (Hair et al., 2022). Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel *Green Recruitment* (X1), *Green Training* (X2), *Green Intellectual Capital* (X3), dan *Employee Performance* (Y) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Reliabilitas |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------|
| <i>Green Recruitment</i> | 0,845 | Reliabel |
| <i>Green Training</i> | 0,812 | Reliabel |
| <i>Green Intellectual Capital</i> | 0,850 | Reliabel |
| <i>Employee Performance</i> | 0,837 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah (2024)

Selain validitas, dilakukan juga uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi dari instrumen penelitian. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* mencapai 0,7 atau lebih (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas yang tercantum dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Variabel *Green Recruitment* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,845, variabel *Green Training* memiliki nilai 08,12, variabel *Green Intellectual Capital* memiliki nilai 0,850, dan variabel *Employee Performance* memiliki nilai 0,837. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Sehingga, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel dan mampu memberikan hasil yang konsisten jika digunakan pada pengukuran yang berulang.

Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1: Pengaruh *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance*

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 1

| Hipotesis | Estimate | p-value | Keputusan |
|---|----------|---------|-------------------|
| Terdapat pengaruh positif <i>Green Recruitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i> | 0,302 | 0,763 | H1 tidak didukung |

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan nilai *p-value* sebesar 0,763 ($> 0,05$), H0 didukung dan Ha tidak didukung. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance*. Dengan nilai *estimate* sebesar 0,302, implementasi *green recruitment* oleh perusahaan belum cukup untuk memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

2. Hipotesis 2: Pengaruh *Green Training* terhadap *Employee Performance*

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 2

| Hipotesis | Estimate | p-value | Keputusan |
|--|----------|---------|-------------|
| Terdapat pengaruh positif <i>Green Training</i> terhadap <i>Employee Performance</i> | 5,195 | 0,000 | H2 Didukung |

Sumber: Data Diolah (2024)

Nilai *p-value* sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) menunjukkan bahwa H0 tidak didukung dan Ha didukung. Artinya, terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Training* dan *Employee Performance*. Nilai *estimate* sebesar 5,195 mengindikasikan bahwa peningkatan *green training* yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3: Pengaruh *Green Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 3

| Hipotesis | Estimate | p-value | Keputusan |
|--|----------|---------|-------------|
| Terdapat pengaruh positif <i>Green Intellectual Capital</i> terhadap <i>Employee Performance</i> | 2,396 | 0,017 | H3 Didukung |

Sumber: Data Diolah (2024)

Nilai *p-value* sebesar 0,017 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa H0 tidak didukung dan Ha didukung. Artinya, terdapat pengaruh positif signifikan antara *Green Intellectual Capital* dan *Employee Performance*. Dengan nilai *estimate* sebesar 2,396, aspek *green intellectual capital* (pengetahuan, keterampilan, dan keahlian terkait keberlanjutan) memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis 4: Pengaruh *Green Recruitment*, *Green Training*, dan *Green Intellectual Capital* terhadap *Employee Performance*

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|-----------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| Model | | <i>Sum of Squares</i> | df | <i>Mean Square</i> | F | Sig. |
| 1 | Regression | 678.067 | 3 | 226.022 | 23.104 | .000 ^b |
| | Residual | 2533.736 | 259 | 9.783 | | |
| | Total | 3211.802 | 262 | | | |
| a. Dependent Variable: <i>Employee Performance</i> | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), <i>Green Recruitment</i> , <i>Green Training</i> , <i>Green Intellectual Capital</i> | | | | | | |

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Green Recruitment*, *Green Training*, dan *Green Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dari analisis uji-F, diperoleh nilai F-statistik sebesar 23,266 dengan *p-value* sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, penerapan strategi rekrutmen hijau, pelatihan berbasis keberlanjutan, serta pengelolaan modal intelektual hijau memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *green recruitment* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Secara teoritis, *green recruitment* bertujuan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan dalam proses perekrutan dan seleksi, dengan harapan dapat menciptakan motivasi kerja dan produktivitas yang lebih baik (Bangura & Lourens, 2023). Namun, hasil ini menunjukkan bahwa asumsi tersebut tidak sepenuhnya berlaku dalam konteks penelitian ini khususnya pada UMKM di Jakarta.

Beberapa faktor dapat menjelaskan hasil ini. Pertama, proses *green recruitment* mungkin belum secara efektif menunjukkan manfaat langsung bagi karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Carballo-Penela et al. (2024), metode rekrutmen yang mengedepankan prinsip keberlanjutan seringkali lebih berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dibandingkan kesejahteraan dan pengembangan individu karyawan. Hal ini mengakibatkan kurangnya keterhubungan antara kebijakan keberlanjutan dalam rekrutmen dengan peningkatan motivasi kerja. Kedua, implementasi *green recruitment* di sektor UMKM masih menemui banyak kendala, terutama terkait sumber daya dan pemahaman konsep keberlanjutan. Penelitian Mahfud & Affandi (2022), menunjukkan bahwa kebijakan *green recruitment*

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

di perusahaan berskala kecil cenderung hanya bersifat formalitas tanpa dukungan strategi yang menyeluruh. Dalam konteks UMKM, keterbatasan finansial dan manajerial sering kali membuat proses rekrutmen ramah lingkungan hanya menjadi seremonial tanpa dampak signifikan terhadap perilaku karyawan.

Ketiga, faktor keterkaitan budaya organisasi dan tingkat kesadaran lingkungan karyawan dapat turut mempengaruhi hasil. Sadana & Indreswari (2023), menemukan bahwa *green recruitment* memiliki keterbatasan dalam mendorong kinerja karyawan apabila nilai-nilai keberlanjutan belum menjadi bagian dari budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya integrasi kebijakan yang berkelanjutan dan edukasi berkelanjutan kepada karyawan, upaya *green recruitment* tidak akan memberikan hasil optimal. Hasil penelitian ini memberikan dukungan tambahan bagi studi-studi sebelumnya, yang menyimpulkan bahwa penerapan *green recruitment* belum secara konsisten berdampak positif terhadap *employee performance*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, khususnya UMKM, untuk mengevaluasi pendekatan rekrutmen mereka dan menggabungkan strategi keberlanjutan dengan aspek motivasi dan pengembangan karyawan agar hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Hipotesis 2

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *green training* terhadap *employee performance*. Artinya, pelatihan berbasis keberlanjutan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di UMKM. Dalam konteks UMKM yang diteliti, *green training* menjadi langkah penting karena dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menerapkan praktik ramah lingkungan. Dengan pelatihan ini, karyawan UMKM bisa belajar cara bekerja lebih efisien, mengurangi pemborosan, dan memanfaatkan sumber daya dengan lebih bijak. Misalnya, penggunaan bahan baku yang lebih hemat atau pengelolaan limbah produksi yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan Mahfud & Affandi (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis lingkungan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian oleh Saputra et al. (2024), juga menekankan bahwa pelatihan ini sangat penting bagi UMKM karena karyawan biasanya memiliki keterampilan yang beragam dan latar belakang yang berbeda. Melalui *green training*, karyawan dapat lebih terarah dalam memahami praktik ramah lingkungan dan mengimplementasikannya dalam proses kerja sehari-hari. Hasilnya, UMKM tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menghasilkan produk yang lebih berkualitas dan ramah lingkungan, yang semakin diminati konsumen saat ini.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan pemilik UMKM sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan ini, sebagaimana disebutkan dalam penelitian Armstrong

& Taylor (2021). Jika pemilik mendukung penuh program pelatihan, karyawan akan lebih termotivasi untuk menerapkan apa yang mereka pelajari. Dalam jangka panjang, *green training* bisa membantu UMKM meningkatkan daya saing di pasar, mengurangi biaya operasional, dan mendukung keberlanjutan usaha. Dengan demikian, pelatihan berbasis keberlanjutan di UMKM tidak hanya berdampak positif pada kinerja karyawan, tetapi juga membantu UMKM menjadi lebih inovatif, efisien, dan ramah lingkungan dalam menjalankan usahanya.

Hipotesis 3

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Intellectual Capital* (GIC) dan *employee performance*. Artinya, bahwa semakin tinggi *Green Intellectual Capital* yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula *employee performance* mereka. *Green Intellectual Capital* yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terkait keberlanjutan lingkungan dapat memberikan nilai tambah yang signifikan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Secara teori, hubungan positif antara GIC dan *employee performance* menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pemahaman dan keterampilan tentang keberlanjutan lebih mampu beradaptasi dan mengimplementasikan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja (Anser et al., 2024).

Dalam konteks UMKM, GIC sangat penting karena memberikan nilai tambah pada usaha kecil yang ingin bersaing di pasar yang semakin peduli dengan lingkungan. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam hal praktik ramah lingkungan dapat membantu UMKM bekerja lebih efisien, mengurangi biaya operasional, serta meningkatkan kualitas produk dan layanan. Misalnya, karyawan yang memahami pengelolaan energi dan limbah dapat membantu UMKM mengurangi pemborosan, sehingga usaha lebih hemat dan berkelanjutan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Saputra et al. (2024) yang menyatakan bahwa *Green Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bagi UMKM, pengembangan GIC berarti membekali karyawan dengan pengetahuan praktis dan keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam aktivitas produksi atau operasional harian. Dengan pemahaman tersebut, karyawan tidak hanya lebih produktif, tetapi juga mampu berinovasi dalam menciptakan proses kerja yang ramah lingkungan dan efektif.

Namun, dalam UMKM pengembangan GIC sangat bergantung pada pemilik usaha. Pemilik yang mendukung peningkatan pengetahuan dan keterampilan terkait keberlanjutan akan mendorong karyawan untuk lebih sadar lingkungan dan menerapkan inovasi yang berdampak positif pada usaha. Hal ini juga membantu UMKM membangun citra positif di mata konsumen dan mitra bisnis, sehingga lebih kompetitif di pasar (Kholifaturrohmah et al., 2023). Dengan demikian, pengembangan GIC di

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

UMKM dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendukung pertumbuhan usaha yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Hipotesis 4

Hasil uji simultan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun secara individual beberapa variabel mungkin tidak menunjukkan pengaruh signifikan, penerapan ketiga pendekatan ini secara simultan mampu memberikan kontribusi positif yang nyata. Hal ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan sumber daya manusia (SDM) di UMKM.

Pertama, *Green Recruitment* dapat diimplementasikan dengan fokus pada pemilihan karyawan yang memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap keberlanjutan lingkungan. Meskipun dampaknya mungkin tidak langsung terlihat secara individual, pendekatan ini memastikan bahwa karyawan yang direkrut selaras dengan visi perusahaan untuk bisnis yang lebih berkelanjutan. Sesuai dengan penelitian Jamil et al. (2023) menyarankan bahwa perekrutan ramah lingkungan harus mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam proses perekrutan. Kedua, investasi dalam *Green Training* menjadi penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada praktik berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Program pelatihan seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan produksi ramah lingkungan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menerapkan solusi inovatif yang mendukung kinerja perusahaan. Ketiga, penguatan *Green Intellectual Capital* juga penting dalam pengembangan kapasitas karyawan. Pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi terkait praktik keberlanjutan memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan pasar dan meningkatkan daya saing perusahaan. Dengan demikian, pendekatan yang mengintegrasikan *Green Recruitment*, *Green Training*, dan *Green Intellectual Capital* secara bersamaan dapat menjadi strategi efektif bagi UMKM untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mewujudkan praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, *green training* dan *green intellectual capital* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Jakarta, sementara *green recruitment* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individual. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu berkontribusi secara berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Green training* berperan besar dalam memberikan keterampilan dan kesadaran lingkungan kepada karyawan, sedangkan *green intellectual capital* memperkuat pengetahuan dan kreativitas yang mendukung

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

keberlanjutan. Hasil ini menegaskan pentingnya implementasi strategi ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia guna mendukung daya saing dan keberlanjutan UMKM. UMKM di Jakarta sebaiknya meningkatkan investasi dalam pelatihan berbasis lingkungan (*green training*) untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dalam menghadapi tantangan keberlanjutan. Selain itu, perusahaan perlu memanfaatkan potensi *green intellectual capital* dengan mendorong inovasi dan kolaborasi yang mendukung pengelolaan lingkungan. *Green recruitment* sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi, sehingga strategi ini dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja. Kolaborasi yang optimal antara ketiga pendekatan ini dapat membantu UMKM menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus berkontribusi pada tujuan keberlanjutan global.

Secara teoritis, penelitian ini menambah pemahaman tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan (*Green Human Resource Management*), khususnya di sektor UMKM, serta menegaskan bahwa pelatihan ramah lingkungan dan pengembangan modal intelektual hijau dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi. Secara praktis, hasil ini merekomendasikan UMKM untuk lebih fokus pada program pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan keterampilan dan kesadaran lingkungan karyawan, serta memaksimalkan pengelolaan *green intellectual capital* agar lebih inovatif dan efisien. Selain itu, *green recruitment* perlu disesuaikan agar lebih efektif dalam menarik karyawan yang selaras dengan kebutuhan perusahaan dan nilai keberlanjutan. Dengan menerapkan strategi ini, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan daya saing, dan mendukung keberlanjutan usaha di tengah tuntutan global.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Anindyah, A. M., & Nugroho, S. P. (2023). Pengaruh Green Recruitment dan Green Training Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Organization Citizenship Behavior Environment Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 1097–1108.
- Anser, M. K., Naeem, M., Ali, S., Huizhen, W., & Farooq, S. (2024). From knowledge to profit: Business reputation as a mediator in the impact of green intellectual capital on business

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

- performance. *Journal of Intellectual Capital*, 25(5/6), 1133–1153. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2024-0025>
- Asiaei, K., O'Connor, N. G., Barani, O., & Joshi, M. (2023). Green intellectual capital and ambidextrous green innovation: The impact on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 369–386. <https://doi.org/10.1002/bse.3136>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: A systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74–88.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Bangura, S., & Lourens, M. (2023). Effect Of Green Recruitment And Selection Practices On Employee Work Performance: A Case Study Of Uni4online Westville Durban South Africa. *Proceeding of the International Conference on Social Sciences*, 103–117. <https://doi.org/10.17501/2357268X.2022.6107>
- Carballo-Penela, A., Ruzo-Sanmartín, E., García-Chas, R., & Troilo, F. (2024). Does sustainable recruitment enhance motivation? A cross-country analysis on the role of person-organization fit. *Sustainable Development*, 32(6), 6983–6998. <https://doi.org/10.1002/sd.3071>
- Cunha, F., Dinis-Carvalho, J., & Sousa, R. M. (2023). Performance Measurement Systems in Continuous Improvement Environments: Obstacles to Their Effectiveness. *Sustainability*, 15(1), 867. <https://doi.org/10.3390/su15010867>
- Dewi, N. M. R. K., Sihombing, I. H. H., & Witarsana, I. G. A. G. (2023). The Effect of Training on Employee Performance: A Case Study of Employees in the Food and Beverage Service Department at The Laguna, a Luxury Collection Resort and Spa. *Journal of Hotel Management*, 1(1), 30–38. <https://doi.org/10.52352/jhm.v1i1.1017>
- Firdaus, A. (2024). Green Recruitment as a Mediating Variable of the Effect of Green Employer Behavior on Employee Performance. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4(3), e01742. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n03.pe01742>
- Firdaus, M., Rosita, W., Diyanto, H., & Supratikta, H. (2023). Optimizing Organizational Performance through Strategic Human Capital Management. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 3(2), 151–157. <https://doi.org/10.53754/iscs.v3i2.634>

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. *Semarang: Diponegoro University Publishing Agency*.
- Gill, A. A., Farrokh, S., Haider, M. U., & Zubair, R. (2023). Think Green: Impact of Green Human Resource Management on the Green Performance of Employees through the Mediating Role of Green Work Engagement. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2), 2189–2195. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0512>
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95–106. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1243>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Jamil, S., Zaman, S. I., Kayikci, Y., & Khan, S. A. (2023). The Role of Green Recruitment on Organizational Sustainability Performance: A Study within the Context of Green Human Resource Management. *Sustainability*, 15(21), 15567. <https://doi.org/10.3390/su152115567>
- Jermisittiparsert, K. (2021). Green Intellectual Capital Factors Leading to Business Sustainability. *E3S Web of Conferences*, 277(06009). <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127706009>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kholifaturrohmah, R., Widiastuti, E., Mulasiwi, C. M., & Wakhidati, Y. N. (2023). The Role Of Improving Entrepreneur Competency, Innovation And Use Of Social Media In The Sustainability Of Msmes In Banyumas District. *Marginal Journal Of Management Accounting General Finance And International Economic Issues*, 3(1), 107–117. <https://doi.org/10.55047/marginal.v3i1.873>
- Mahfud, Y., & Affandi, A. (2022). Efek Mediasi Organization Citizenship for Environment Pada Pengaruh Green Recruitment Dan Green Training Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada Karyawan PT. Javalab Industries Indonesia). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2(6), 73–87.
- Octavia, A. N., Prihatini, P., & Saraswati, D. C. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Tri Setya Abadi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(01), 01–10. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i01.647>

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

- Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2019). Green recruitment and selection: An insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2018-0155>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 1(April), 145–152.
- Ridha, M. A., Nuryadin, M. B., & Darmawat. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Samarinda. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, 8(3), 495–507.
- Sadana, S. M. S., & Indreswari, V. F. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Pt Reasuransi Xyz. *Prosiding Seminar Nasional*, 15–25.
- Saputra, A. R. P., Apriyan, M., & Subarjo, S. (2024). The effect of green recruitment and selection, green training, and green intellectual capital on employee performance in Indonesia. *Management Science Letters*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2024.4.003>
- Shehzad, M. U., Zhang, J., Dost, M., Ahmad, M. S., & Alam, S. (2023). Linking green intellectual capital, ambidextrous green innovation and firms green performance: Evidence from Pakistani manufacturing firms. *Journal of Intellectual Capital*, 24(4), 974–1001. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2022-0032>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Szabó, P., Míkva, M., Vaňová, J., & Marková, P. (2017). Employee Performance in the Context of the Problems of Measurement and Evaluation in Practice. *Research Papers Faculty of Materials Science and Technology Slovak University of Technology*, 25(41), 63–70. <https://doi.org/10.1515/rput-2017-0022>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., De Sousa Jabbour, A. B. L., Latan, H., & De Oliveira, J. H. C. (2016). Green training and green supply chain management: Evidence from Brazilian firms. *Journal of Cleaner Production*, 116, 170–176. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.061>
- Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). Impact of Green Training on Environmental Performance through Mediating Role of Competencies and Motivation. *Sustainability*, 13(10), 5624. <https://doi.org/10.3390/su13105624>

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

- Yusliza, M.-Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Muhammad, Z. (2020). A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 249, 119334. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119334>
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>