

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Teori yang dijadikan dasar dalam menjelaskan *Green Intellectual Capital* terhadap *Sustainability Performance* adalah sebagai berikut:

2.1.1 *Resource-Based Theory*

Teori *Resource-Based View* (RBV) diperkenalkan oleh Wernerfelt (1984) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Barney, 1991). Teori ini menyatakan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan berasal dari sumber daya internal yang dimiliki, terutama yang memiliki karakteristik VRIN (*valuable, rare, inimitable, dan non-substitutable*). Sumber daya yang tidak berwujud, seperti pengetahuan, keterampilan, budaya organisasi, dan hubungan eksternal, dianggap lebih sulit untuk ditiru dan menjadi sumber keunggulan strategis jangka panjang.

RBV menganalisis keunggulan kompetitif perusahaan yang menonjolkan pada keunggulan pengetahuan (*Knowledge/learning economy*) atau perekonomian yang mengandalkan pada aset-aset yang tidak berwujud. Keunggulan akan ada ketika perusahaan memiliki sumber daya yang baik, jadi perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan mengelola sumber dayanya sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing perusahaan (Firmansyah, 2017).

Penelitian (Yi, Yuliza, Ramayah, & Fawehinmi, 2019) menyatakan bahwa *intangible resource* perusahaan lebih cenderung berkontribusi pada pencapaian dan keberlanjutan kinerja perusahaan yang unggul ketika digabungkan.

Green Intellectual Capital, sebagai bentuk lanjutan dari Intellectual Capital yang berorientasi lingkungan, dapat dipandang sebagai sumber daya strategis perusahaan. Pengetahuan karyawan tentang isu lingkungan (*Green Human Capital*), sistem manajemen internal yang mendukung praktik hijau (*Green Structural Capital*), dan hubungan dengan pemangku kepentingan yang peduli terhadap keberlanjutan (*Green Relational Capital*), semuanya termasuk dalam aset tidak berwujud yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan mengelola dan mengembangkan *Green Intellectual Capital* secara optimal, perusahaan berpotensi memperbaiki *sustainability performance* dan menciptakan nilai jangka panjang.

2.1.2 Legitimacy Theory

Legitimacy Theory merupakan persepsi atau asumsi umum bahwa tindakan atau keberadaan suatu entitas dianggap diinginkan, pantas, atau sesuai dengan sistem norma, nilai, kepercayaan, dan definisi yang berlaku dalam suatu masyarakat (Suchman, 1995).

Menurut (Ghozali I. , 2020) Teori legitimasi didasarkan pada adanya kontrak sosial antara organisasi dengan masyarakat di mana organisasi tersebut beroperasi. Kontrak sosial ini berisi harapan masyarakat, baik yang disampaikan secara jelas maupun yang tidak tertulis, terkait bagaimana organisasi menjalankan kegiatannya.

Karena itu, perusahaan didorong untuk tidak hanya fokus pada tujuan bisnis, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan sebagai bentuk tanggung jawab kepada masyarakat.

Teori legitimasi menekankan bahwa perusahaan akan selalu berusaha agar kegiatan operasionalnya tetap berada dalam batas nilai dan norma yang berlaku di masyarakat atau lingkungan tempat perusahaan tersebut beroperasi. Dengan demikian, perusahaan berupaya agar seluruh aktivitasnya dapat diterima oleh pihak eksternal sebagai sesuatu yang dianggap sah atau sesuai. (Manisa & Defung, 2017).

Sustainability Performance tidak hanya diukur dari pencapaian finansial, tetapi juga dari seberapa baik perusahaan memenuhi tanggung jawab sosial dan lingkungannya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pengungkapan dan *Sustainability Performance*, semakin besar peluang perusahaan untuk mempertahankan legitimasi dan kelangsungan bisnisnya.

2.1.3 *Green Intellectual Capital*

Green Intellectual Capital merupakan konsep turunan dari *Intellectual Capital* yang diperkaya dengan perspektif lingkungan. Secara umum, *Intellectual Capital* adalah aset tidak berwujud yang dimiliki perusahaan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, hubungan, dan struktur organisasi yang berkontribusi terhadap penciptaan nilai (Stewart, 1997).

(Chen, 2008) mengemukakan *Green Intellectual Capital* adalah Seluruh aset pengetahuan tidak berwujud yang dimiliki dan digunakan perusahaan untuk mendukung perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup secara strategis.

Menurut (Chang & Chen, 2012) *Green Intellectual Capital* adalah *Green Intellectual Capital* adalah bentuk khusus dari Intellectual Capital yang mendukung perlindungan lingkungan dan inovasi hijau. Terdiri dari tiga dimensi utama *Green Human Capital*, *Green Structural Capital*, *Green Relational Capital*, yang bertujuan untuk mendorong proses inovatif dalam bisnis yang ramah lingkungan.

Dari penelitian (Asiaei, Jusoh, Barani, & Asiaei, 2022) *Green Intellectual Capital* adalah *Green Intellectual Capital* adalah kumpulan aset pengetahuan yang berorientasi lingkungan, yang secara strategis digunakan untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan, terutama melalui sistem pengukuran kinerja lingkungan.

Berdasarkan definisi di atas, maka sampai pada pemahaman penulis bahwa *Green Intellectual Capital* merupakan kumpulan aset tidak berwujud milik perusahaan yang berorientasi lingkungan, yang mencakup pengetahuan, kemampuan, sistem internal, dan hubungan eksternal yang mendukung perlindungan lingkungan, inovasi hijau, dan pencapaian kinerja berkelanjutan.

Selanjutnya penulis akan menjelaskan *green intellectual capital* berdasarkan dimensi *green human capital*, *green structural capital*, dan *green relational capital*.

2.1.3.1 *Green Human Capital*

2.1.3.1.1 Pengertian

Human Capital merupakan salah satu elemen utama dari *Intellectual Capital* yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan implementasi strategi keberlanjutan di perusahaan. *Human Capital* mengacu pada kapasitas sumber daya

manusia yang dimiliki perusahaan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, kesadaran, dan komitmen, serta kemampuannya untuk menerjemahkan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam praktik bisnis sehari-hari.

Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan, *human capital* tidak hanya dilihat sebagai tenaga kerja semata, tetapi sebagai aset strategis yang mampu mendorong keunggulan bersaing jangka panjang. Menurut salah satu pendekatan konseptual, manajemen *human capital* mencakup tiga bidang utama, yaitu: (1) manajemen aset manusia yang berfokus pada operasi dan fungsi kerja; (2) manajemen potensi manusia yang berkaitan dengan pengembangan kapabilitas dan kompetensi individu; dan (3) manajemen budaya manusia yang berperan dalam membangun nilai, etika, dan perilaku organisasi yang mendukung keberlanjutan (Thiagarajan, UtpalBaul, & Sekkizhar, 2017).

Green Human Capital mencerminkan aset tak berwujud berupa kemampuan lingkungan yang dimiliki oleh karyawan yang secara langsung memengaruhi kemampuan perusahaan dalam mengembangkan inovasi hijau dan meningkatkan daya saing. Perusahaan yang memiliki SDM dengan orientasi keberlanjutan yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengadopsi strategi bisnis ramah lingkungan (Widyastuti, Parianom, & Permana, 2021).

Green Human Capital berkembang dari investasi perusahaan dalam pendidikan dan pelatihan lingkungan, serta dari budaya organisasi yang mendukung partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan berkelanjutan. *Green Human Capital* tidak hanya

mencakup kompetensi teknis, tetapi juga mencerminkan nilai dan kesadaran lingkungan yang ditanamkan secara sistematis dalam diri setiap karyawan. Hal ini memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan lingkungan dan regulasi hijau (Nurmalasari & Vinezha, 2024).

2.1.3.1.2 Pengukuran

Green Human Capital mengacu pada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kontribusi karyawan yang mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan, termasuk dalam aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi. Dalam penelitian ini, pengukuran GHC diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Chen, 2008) dan (Chang & Chen, 2012), yang menekankan pada produktivitas, kompetensi, dukungan manajemen, dan kontribusi karyawan terhadap program keberlanjutan.

Tabel II-1 Indikator *Green Human Capital*

Kode	Indikator	Deskripsi Penilaian
GHC1	Produktivitas & kontribusi karyawan	Menilai sejauh mana karyawan berperan dalam mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan.
GHC2	Kompetensi keberlanjutan (pelatihan/sertifikasi)	Mengukur adanya pelatihan, sertifikasi, atau program peningkatan keterampilan terkait praktik hijau.
GHC3	Inovasi produk/jasa hijau	Menggambarkan kontribusi karyawan dalam menghasilkan produk/jasa yang ramah lingkungan.

Kode	Indikator	Deskripsi Penilaian
GHC4	Dukungan manajer	Adanya peran aktif manajer dalam memotivasi karyawan untuk terlibat dalam praktik ramah lingkungan.

2.1.3.2 *Green Structural Capital*

2.1.3.2.1 Pengertian

Green Structural Capital merupakan komponen kedua dari *Green Intellectual Capital* yang merujuk pada struktur internal, sistem, kebijakan, proses, dan budaya organisasi yang mendukung penerapan dan keberlangsungan praktik keberlanjutan dalam perusahaan. Jika *Green Human Capital* menekankan kapasitas individu dalam mengelola isu lingkungan, maka *Green Structural Capital* berfokus pada mekanisme dan kerangka kerja institusional yang memungkinkan organisasi menjalankan strategi hijau secara sistematis dan berkelanjutan.

Green Structural Capital mencakup semua infrastruktur internal perusahaan yang berperan dalam mendukung manajemen lingkungan, seperti kebijakan keberlanjutan, dokumentasi pengetahuan lingkungan, sistem manajemen lingkungan (misalnya ISO 14001), serta budaya organisasi yang mendukung inovasi hijau. Chen menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki sistem dan struktur internal yang kuat akan lebih siap dan adaptif terhadap tantangan keberlanjutan jangka panjang (Chen, 2008).

Green Structural Capital mencerminkan bagaimana perusahaan mendokumentasikan, menyimpan, dan menyebarluaskan informasi dan inovasi

lingkungan di seluruh unit organisasi. Ini termasuk sistem informasi keberlanjutan, prosedur kerja ramah lingkungan, serta kerangka evaluasi kinerja lingkungan yang tertanam dalam proses manajerial (Chang & Chen, 2012).

Green Structural Capital mencakup perumusan, pengembangan, serta dukungan infrastruktur bagi sistem perlindungan dan pengelolaan lingkungan. Komponen ini memiliki peran penting bagi perusahaan yang ingin mencegah kerusakan lingkungan dan meminimalkan risiko terkena sanksi. Investasi pada *Green Structural Capital* tidak hanya melindungi lingkungan, tetapi juga meningkatkan produktivitas perusahaan, membuka peluang pasar baru, memperbaiki citra perusahaan, serta memperkuat keunggulan kompetitifnya (Bombiak, 2023).

2.1.3.2.2 Pengukuran

Green Structural Capital merujuk pada sistem, prosedur, kebijakan, budaya organisasi, dan infrastruktur perusahaan yang mendukung pelaksanaan keberlanjutan secara efektif. Menurut penelitian (Chen, 2008) dan (Chang & Chen, 2012). *Green Structural Capital* mencakup integrasi kebijakan ramah lingkungan, sistem manajemen lingkungan, inovasi teknologi hijau, serta dokumentasi proses yang memfasilitasi pencapaian tujuan keberlanjutan.

Tabel II-2 Indikator *Green Structural Capital*

Kode	Indikator	Deskripsi Penilaian
GSC1	Sistem Manajemen Lingkungan	Adanya penerapan sistem formal seperti ISO 14001 atau sistem manajemen energi/lingkungan
GSC2	Kebijakan inovasi & teknologi hijau	Dukungan perusahaan terhadap riset dan pengembangan teknologi ramah lingkungan.
GSC3	Budaya organisasi berkelanjutan	Adanya nilai, norma, dan budaya kerja perusahaan yang mengutamakan aspek lingkungan dan sosial
GSC4	Dokumentasi prosedur hijau	Adanya dokumen formal seperti SOP keberlanjutan atau pedoman operasional terkait lingkungan.
GSC5	Sumber daya internal untuk keberlanjutan	Alokasi dana dan tenaga kerja untuk mendukung proyek ramah lingkungan.

2.1.3.3 *Green Relational Capital*

2.1.3.3.1 Pengertian

Green Relational Capital adalah salah satu komponen utama dari *Green Intellectual Capital* yang berfokus pada relasi eksternal perusahaan dengan para pemangku kepentingan, seperti pelanggan, pemasok, mitra strategis, masyarakat,

lembaga pemerintah, dan LSM, yang dibangun atas dasar komitmen dan nilai-nilai keberlanjutan.

Green Relational Capital mencerminkan nilai tidak berwujud yang diperoleh dari hubungan baik perusahaan dengan pihak eksternal dalam rangka mendukung dan melaksanakan kegiatan yang berorientasi lingkungan. Hubungan ini mencakup aspek komunikasi, kolaborasi, dan partisipasi aktif dalam aktivitas yang berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan, seperti pengurangan emisi karbon, efisiensi energi, dan konservasi sumber daya alam (Widyastuti, Parianom, & Permana, 2021).

Green Relational Capital mencakup upaya perusahaan dalam mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam hubungan bisnisnya, seperti membina mitra pemasok yang memiliki sertifikasi lingkungan, atau mengedukasi konsumen tentang produk hijau. *Green Relational Capital* berfungsi sebagai penghubung antara nilai internal perusahaan dengan tekanan atau tuntutan eksternal dari lingkungan bisnis dan masyarakat (Nurmalasari & Vinezha, 2024).

Green Relational Capital penting karena *Sustainability Performance* tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga oleh dukungan dan tekanan dari lingkungan eksternal perusahaan. Semakin baik hubungan eksternal yang dibangun oleh perusahaan dalam konteks keberlanjutan, semakin tinggi kemampuannya dalam membangun reputasi lingkungan dan menghadapi tantangan ESG (Asiaei, Jusoh, Barani, & Asiaei, 2022).

2.1.3.3.2 Pengukuran

Green Relational Capital adalah hubungan perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti pelanggan, pemasok, pemerintah, dan komunitas, yang dibangun berdasarkan nilai keberlanjutan. Menurut (Chen, 2008) dan (Chang & Chen, 2012), *Green Relational Capital* mencakup kepercayaan, komitmen, kerja sama strategis, dan reputasi perusahaan di mata pihak luar dalam konteks ramah lingkungan.

Tabel II-3 Indikator *Green Relational Capital*

No.	Indikator	Deskripsi Penilaian
GRC1	Kemitraan ramah lingkungan dengan pemasok/pelanggan	kemitraan dengan pelanggan yang peduli lingkungan dan produk hijau.
GRC2	Reputasi ramah lingkungan	Citra perusahaan melalui penghargaan, sertifikasi, atau peringkat ESG.
GRC3	Kolaborasi dengan komunitas	Kerja sama dengan masyarakat sekitar dalam program sosial dan lingkungan.
GRC4	Hubungan dengan pemerintah/regulator	Kepatuhan regulasi lingkungan serta kolaborasi dengan instansi pemerintah.
GRC5	Edukasi publik lingkungan	Program edukasi atau kampanye lingkungan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat.

2.1.4 Sustainability Performance

Sustainability Performance adalah ukuran sejauh mana perusahaan berhasil menjalankan tanggung jawabnya dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan secara berimbang dan terintegrasi.

Menurut (Epstein & Buhovac, 2014) *Sustainability performance* adalah hasil dari proses manajemen strategis, yaitu seberapa jauh perusahaan berhasil memenuhi tujuan keberlanjutan yang telah ditetapkan, baik melalui perlindungan lingkungan, kontribusi sosial, maupun penciptaan nilai ekonomi jangka panjang.

Menurut (Binh, 2023) *Sustainability performance* dapat diukur dari metrik non-keuangan. Fokusnya pada data seperti emisi karbon, penggunaan air, praktik tenaga kerja, serta tata kelola, yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dan manajemen risiko yang lebih baik.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Sustainability Performance* merupakan hasil dari penerapan strategi keberlanjutan perusahaan yang tercermin melalui pencapaian tujuan lingkungan, sosial, dan ekonomi, yang diukur melalui metrik non-keuangan seperti emisi karbon, efisiensi sumber daya, praktik ketenagakerjaan, dan tata kelola perusahaan.

2.1.4.1 Environment, Social, and Governance

Environment, social, and Governance (ESG) merupakan kerangka evaluasi yang digunakan untuk mengukur Perusahaan mengintegrasikan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola dalam operasi dan strateginya (de Souza Barbosa, da Silva,

da Silva, Morioka, & de Souza, 2023). ESG menjadi alat penting bagi investor dan pemangku kepentingan untuk menilai keberlanjutan Perusahaan dalam jangka Panjang (Meiden & Silaban, 2023).

Penerapan prinsip ESG menjadi sorotan penting dalam dunia bisnis Indonesia, sesuai dengan peningkatan kesadaran global terhadap pentingnya praktik bisnis yang berkelanjutan. ESG mencakup tiga aspek utama, yakni pengelolaan lingkungan yang bertanggung jawab, tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan karyawan, serta tata kelola perusahaan yang baik (Katadata, 2024).

ESG merupakan kerangka kerja yang digunakan di tingkat global untuk menilai *Sustainability Performance* perusahaan, khususnya dalam mengukur risiko non-keuangan yang dapat memengaruhi kinerja jangka panjang (Friede, Busch, & Bassen, 2015). Seiring meningkatnya tuntutan transparansi dari para pemangku kepentingan, *Global Reporting Initiative* (GRI) muncul sebagai standar pelaporan keberlanjutan yang paling banyak diadopsi di seluruh dunia (Brown, de Jong, & Levy, 2009).

Perusahaan menggunakan GRI *Standards* sebagai pedoman dalam penyusunan laporan keberlanjutan karena standar ini tidak hanya memberikan kerangka yang jelas mengenai informasi apa saja yang perlu diungkapkan, tetapi juga meningkatkan legitimasi perusahaan di mata *stakeholder*. Menurut (KPMG, 2022) lebih dari 78% perusahaan global menggunakan GRI karena mampu meningkatkan kredibilitas laporan keberlanjutan, menarik investor yang peduli pada isu ESG, serta memperkuat reputasi perusahaan. Selain itu, penggunaan GRI juga membantu

perusahaan dalam memenuhi regulasi atau kebijakan pemerintah yang semakin ketat terkait pelaporan keberlanjutan.

2.1.4.2 Pengukuran

Sustainability performance dalam penelitian ini diukur berdasarkan kerangka *Environmental, Social, and Governance* dengan merujuk pada pedoman *Global Reporting Initiative Standards*. *GRI Standards* merupakan standar pelaporan keberlanjutan yang diakui secara global, dirancang untuk membantu perusahaan dalam menyajikan informasi terkait dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial dari aktivitas bisnis mereka.

Tabel II-4 Indikator *Sustainability Performance*

Dimensi	Indikator	Kode GRI	Penjelasan
<i>Environment (E)</i>	Emisi gas rumah kaca (GHG) <i>Scope 1</i>	GRI 305-1	Total emisi langsung dari aktivitas perusahaan.
	Emisi gas rumah kaca <i>Scope 2</i>	GRI 305-2	Emisi tidak langsung dari konsumsi listrik/energi yang dibeli.
	Emisi gas rumah kaca <i>Scope 3</i>	GRI 305-3	Emisi tidak langsung lain dari rantai nilai (misalnya transportasi, <i>supply chain</i>).

Dimensi	Indikator	Kode GRI	Penjelasan
	Intensitas emisi	GRI 305-4	Rasio emisi per unit produksi/pendapatan.
	Reduksi emisi	GRI 305-5	Inisiatif perusahaan dalam menurunkan emisi karbon.
	Energi yang digunakan	GRI 302-1	Total energi terpakai (listrik, bahan bakar).
	Energi terbarukan	GRI 302-3	Proporsi energi terbarukan dari total penggunaan energi.
	Air yang digunakan	GRI 303-1	Total volume air yang digunakan dalam operasional.
	Pengolahan limbah air	GRI 303-2	Persentase air limbah yang diolah sebelum dibuang.
	Material ramah lingkungan	GRI 301-1	Proporsi bahan baku yang ramah lingkungan/didaur ulang.
	Pengelolaan limbah padat	GRI 306-2	Volume limbah berbahaya & non-

Dimensi	Indikator	Kode GRI	Penjelasan
			berbahaya yang dihasilkan dan dikelola.
	Daur ulang	GRI 301-2	Jumlah material yang berhasil didaur ulang.
	Dampak keanekaragaman hayati	GRI 304-1	Dampak operasi terhadap ekosistem dan keanekaragaman hayati.
	Transportasi ramah lingkungan	GRI 305-7	Upaya mengurangi emisi dari transportasi/logistik.
Social (S)	Jumlah karyawan	GRI 401-1	Data rekrutmen, <i>turnover</i> , dan distribusi karyawan.
	Pelatihan & pengembangan SDM	GRI 404-1	Rata-rata jam pelatihan per karyawan per tahun.
	Kesetaraan gender	GRI 405-1	Persentase karyawan pria/wanita di semua level organisasi.
	Kesehatan & keselamatan kerja	GRI 403-1	Sistem manajemen K3 yang diterapkan.
	Kecelakaan kerja	GRI 403-2	Jumlah kecelakaan kerja & tingkat keparahannya.

Dimensi	Indikator	Kode GRI	Penjelasan
	Keterlibatan karyawan	GRI 402-1	Program komunikasi dan keterlibatan pekerja.
	Tanggung jawab terhadap pelanggan	GRI 416-1	Upaya menjaga kualitas dan keamanan produk/jasa.
	Privasi pelanggan	GRI 418-1	Kasus pelanggaran privasi data pelanggan.
	Hubungan dengan masyarakat lokal	GRI 413-1	Program CSR dan dampaknya terhadap komunitas.
	Investasi sosial	GRI 413-2	Anggaran/program sosial perusahaan bagi masyarakat.
	Perlindungan HAM	GRI 412-1	Upaya mencegah pelanggaran HAM di rantai pasok.
<i>Governance (G)</i>	Struktur tata kelola	GRI 102-18	Komposisi dewan komisaris dan direksi.
	Independensi dewan	GRI 102-22	Proporsi komisaris independen dalam struktur tata kelola.

Dimensi	Indikator	Kode GRI	Penjelasan
	Keberagaman dewan	GRI 405-1	Keberagaman gender, usia, dan latar belakang dalam dewan.
	Etika & integritas	GRI 102-16	Kebijakan etika dan kode perilaku perusahaan.
	Anti-korupsi	GRI 205-1	Program anti korupsi dan pelaporan pelanggaran.
	Transparansi pajak	GRI 207-1	Pengungkapan kontribusi pajak perusahaan.
	Hak pemegang saham	GRI 102-25	Perlindungan hak-hak investor/minoritas.
	Kebijakan keberlanjutan	GRI 102-26	Strategi keberlanjutan yang diintegrasikan ke dalam visi perusahaan.
	Audit independen	GRI 102-56	Keberadaan pihak independen untuk audit <i>sustainability report</i> .

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk melihat pengaruh antara *Green Intellectual Capital* dan *Sustainability Performance*. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai referensi.

Tabel II-5 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tri Widyastuti, Raden Parianom, Erwin Permana (2021)	<i>Green Intellectual Capital and Sustainability Performance Companies in Indonesia</i>	GHC, GSC, dan GRC berpengaruh positif signifikan terhadap <i>sustainability performance.</i>
2	Anthony Thiagarajan, Utpal Baul, J. Sekkizhar (2017)	<i>The Impact of Green Intellectual Capital on Integrated Sustainability Performance in the Indian Auto-component Industry</i>	GHC dan GSC berpengaruh positif pada <i>operations, environment, society, governance</i> ; GRC hanya berpengaruh positif pada aspek <i>society</i> .
3	Nunik Nurmalasari, Inggrit Rahma Vinezha (2024)	<i>The Effect of Green Intellectual Capital on Sustainability Performance Which is Mediated by Financial Performance</i>	GIC tidak berpengaruh terhadap <i>financial performance</i> maupun <i>sustainability performance.</i>
4	Alifira Nabila Zalfa, Nova Novita (2021)	<i>Green Intellectual Capital Terhadap</i>	GHC berpengaruh negatif, GSC tidak berpengaruh, sedangkan GRC

No.	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Sustainable Performance</i>	berpengaruh positif terhadap <i>sustainability performance</i> .
5	Amrie Firmansyah, Resi Ariyasa Qadri, Paulina Permatasari, Arifah Fibri Andriani, Sylvia Fettri Elvira Maratno (2024)	<i>Green Intellectual Capital and Sustainability Performance: Does Environmental Leadership Matter?</i>	GHC dan GSC berpengaruh positif terhadap <i>sustainability performance</i> ; GRC tidak berpengaruh signifikan.
6	Chavid Al-Amin, Vinola Herawaty (2024)	<i>Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Sustainability Reporting Disclosure Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi</i>	GHC dan <i>gender relations</i> dengan GRC berpengaruh positif terhadap <i>sustainability reporting disclosure</i> ; GSC dan GRC tidak berpengaruh signifikan.
7	M-Y Yusliza, Jing Yi Yong, M.	<i>A Structural Model of the Impact of Green</i>	GIC berpengaruh positif terhadap performa

No.	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Imran Tanveer, T. Ramayah, Noor Faezah Juhari, Zikri Muhammad (2019)	<i>Intellectual Capital on Sustainable Performance</i>	ekonomi, lingkungan, dan sosial.
8	Chao Hung Wang, Wei-Jr Juo (2021)	<i>An environmental policy of green intellectual capital: Green innovation strategy for performance sustainability</i>	Ketiga komponen GIC yaitu GHC, GRC, dan GSC memberikan efek positif terhadap performa ekonomi, performa hijau, dan inovasi hijau.
9	Edyta Bombiak (2023)	<i>Effect of Green Intellectual Capital Practices on the Competitive Advantage of Companies: Evidence from Polish Company</i>	Ketiga komponen GIC memiliki pengaruh yang berbeda. GSC memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding GHC dan GRC yang memiliki pengaruh sama.
10	Ellaidis Fitria Gunaensis (2022)	Pengaruh <i>Green Intellectual Capital</i> terhadap Kinerja	<i>Green Intellectual Capital</i> memiliki pengaruh positif

No.	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Perusahaan (Studi kasus pada perusahaan SRI-KEHATI yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-202)	dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.
11	Yusmazida Mohd Yusoff, Muhamad Khalil Omar, Maliza Delima Kamarul Zaman, Sarminah Samad (2019)	<i>Do all elements of green intellectual capital contribute toward business sustainability? Evidence from the Malaysian context using the Partial Least Squares method</i>	GSC dan GRC memiliki pengaruh positif terhadap keberlanjutan bisnis sedangkan GHC berpengaruh negatif
12	Kittisak Jermittiparsert (2021)	<i>Green Intellectual Capital Factors Leading to Business Sustainability</i>	GHC tidak berpengaruh positif terhadap keberlanjutan namun GSC dan GRC memiliki pengaruh positif

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan pada era globalisasi saat ini menghadapi tuntutan yang semakin tinggi dari para pemangku kepentingan untuk menerapkan prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek operasional bisnisnya. Prinsip keberlanjutan atau *sustainability* mencakup tiga dimensi utama yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Untuk mencapai tujuan keberlanjutan tersebut, perusahaan memerlukan keunggulan strategis yang tidak mudah ditiru oleh kompetitor, salah satunya melalui *Green Intellectual Capital. Resource Based View Theory* (Barney, 1991) menyatakan bahwa sumber daya internal perusahaan, termasuk aset tidak berwujud seperti *intellectual capital*, dapat menjadi faktor penentu keunggulan kompetitif. *Green Intellectual Capital* merupakan pengembangan dari *intellectual capital* yang mengintegrasikan dimensi lingkungan ke dalam aset intelektual perusahaan (Chen, 2008).

Berdasarkan (Chang & Chen, 2012) *Green Intellectual Capital* Terbagi menjadi 3 komponen utama yaitu *Green Human Capital*, *Green Structural Capital*, dan *Green Relational Capital*.

2.2.1 Pengaruh *Green Human Capital* terhadap *Sustainability Performance*

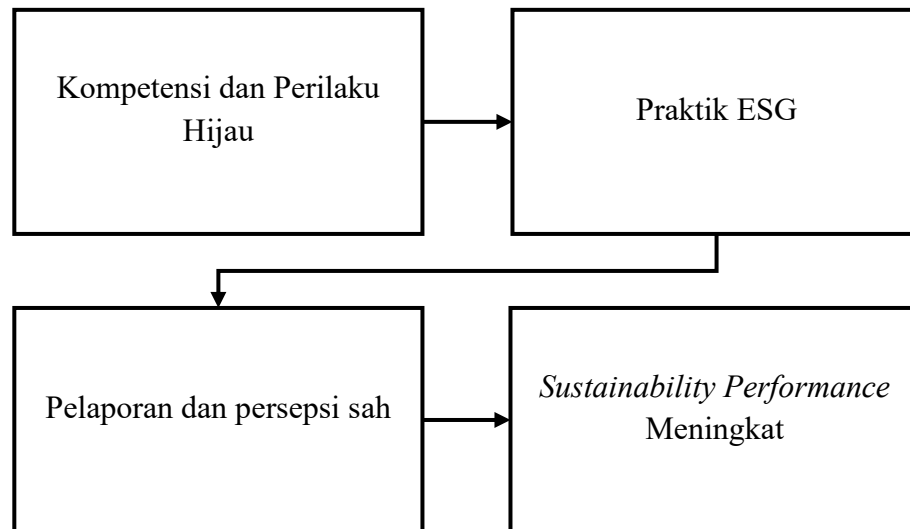
Green Human Capital, yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kesadaran karyawan dalam mendukung praktik bisnis ramah lingkungan. perusahaan yang mengembangkan *Green Human Capital* akan memiliki posisi yang lebih unggul untuk mencapai *Sustainability Performance* yang optimal, membedakan diri dari para pesaing, serta memperoleh keunggulan kompetitif yang

berkelanjutan. Investasi pada *Green Human Capital* ini mendorong pencapaian hasil keberlanjutan yang lebih baik, sekaligus menegaskan peran penting modal manusia dalam meningkatkan efektivitas lingkungan, sosial, dan ekonomi, yang pada akhirnya mengarah pada keberhasilan berkelanjutan jangka panjang. (Firmansyah, Qadri, Permatasari, Andriani, & Maratno, 2024)

RBV menjelaskan bahwa kompetensi hijau karyawan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pro-lingkungan adalah aset tak berwujud yang *valuable, rare, inimitable, non-substitutable* (VRIN). Ketika perusahaan berinvestasi dalam pelatihan lingkungan, sertifikasi, dan penguatan perilaku kerja hijau, organisasi membangun kapabilitas operasional hijau (efisiensi energi, pengurangan limbah, eco-innovation) yang sulit ditiru pesaing. Kapabilitas ini mendorong hasil kinerja lingkungan dan sosial yang terukur, sehingga *Sustainability Performance* meningkat. Temuan (Widyastuti, Parianom, & Permana, 2021). dan (Thiagarajan, UtpalBaul, & Sekkizhar, 2017). konsisten menunjukkan pengaruh positif *Green Human Capital* terhadap dimensi operasi/lingkungan/sosial/tata kelola; studi (Yi, Yuliza, Ramayah, & Fawehinmi, 2019), (Yusoff, Omar, Zaman, & Samad, 2019), (Jermisittiparsert, 2021) menegaskan bahwa kompetensi dan perilaku hijau karyawan menaikkan *outcome* keberlanjutan.

Kemampuan manusia hijau memungkinkan praktik ESG yang substantif, yang kemudian diungkapkan dalam laporan GRI dan dipersepsikan sah oleh pemangku kepentingan. Yang berarti *Green Human Capital* memperkuat legitimasi karena publik melihat kompetensi internal yang nyata, bukan sekadar simbolik.

Gambar II-1 *Kerangka Pemikiran Pengaruh Green Human Capital Terhadap Sustainability Performance*



2.2.2 Pengaruh *Green Structural Capital* terhadap *Sustainability Performance*

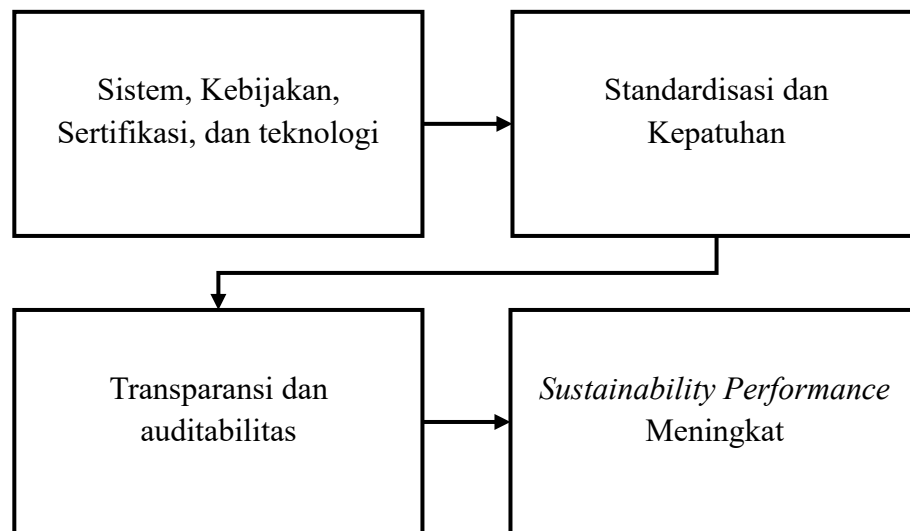
Green Structural Capital, yaitu sistem, kebijakan, prosedur, budaya organisasi, dan teknologi perusahaan yang mendukung implementasi keberlanjutan. Perusahaan yang menerapkan sistem, proses, dan kebijakan yang ramah lingkungan cenderung mencapai tingkat keberlanjutan yang lebih tinggi. Hubungan ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan praktik hijau ke dalam struktur organisasi guna meningkatkan kinerja sosial, ekonomi, dan lingkungan, sekaligus mendorong pertumbuhan berkelanjutan jangka panjang (Firmansyah, Qadri, Permatasari, Andriani, & Maratno, 2024).

Green Structural Capital meliputi kebijakan, SOP, sistem manajemen lingkungan (ISO 14001), teknologi ramah lingkungan, dan infrastruktur hijau. Ia menanamkan kapabilitas organisasi yang terstandar dan melekat, sulit ditiru karena

bersifat *path-dependent*. Standardisasi proses meningkatkan reliabilitas kinerja ESG lintas waktu dan unit, memperbaiki efisiensi dan kepatuhan yang berujung pada *Sustainability Performance* lebih tinggi. Bukti (Widyastuti, Parianom, & Permana, 2021). dan (Thiagarajan, UtpalBaul, & Sekkizhar, 2017). menunjukkan pengaruh positif *Green Structural Capital*. Studi yang beririsan seperti (Asiaei, Jusoh, Barani, & Asiaei, 2022). menautkan *Green Structural Capital* dengan penggunaan pengukuran kinerja lingkungan dan peningkatan performa konteks Indonesia (Firmansyah, 2017), dan (Zalfa & Novita, 2021) mendukung bahwa struktur formal memperbaiki praktik/pengungkapan ESG.

Struktur, kebijakan resmi, sertifikasi, audit, dan pelaporan memperlihatkan komitmen substantif yang dapat diaudit. Ketika disajikan transparan GRI, perusahaan memperoleh penerimaan/kepercayaan publik dan reputasi yang lebih kuat.

Gambar II-2 Kerangka Pemikiran Pengaruh *Green Structural Capital* Terhadap *Sustainability Performance*



2.2.3 Pengaruh *Green Relational Capital* terhadap *Sustainability Performance*

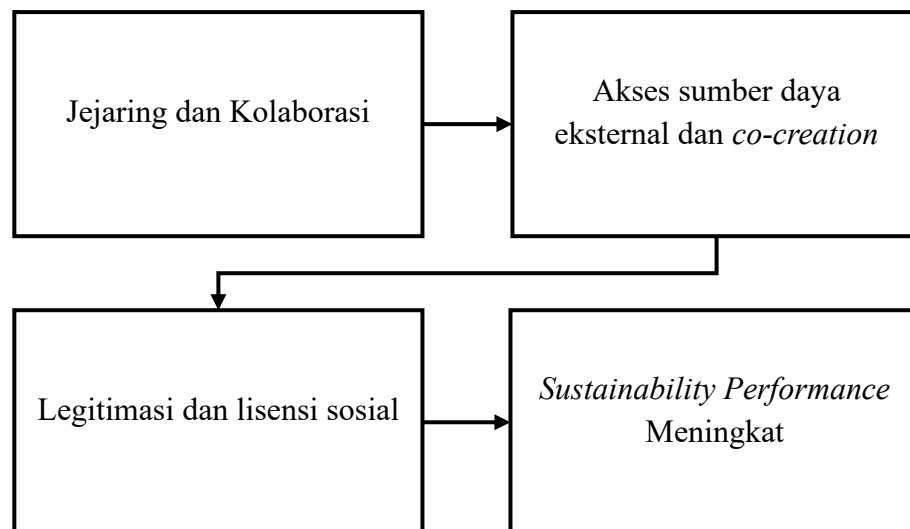
Green Relational Capital, yaitu hubungan eksternal perusahaan dengan para *stakeholder* seperti pelanggan, pemasok, regulator, dan masyarakat berdasarkan nilai keberlanjutan. Hubungan yang kuat dengan para *stakeholder* yang memiliki kesadaran lingkungan terbukti berhubungan dengan peningkatan *Sustainability Performance* organisasi. Hal ini menegaskan peran penting keterlibatan pemangku kepentingan dan kemitraan eksternal dalam mendorong praktik berkelanjutan serta mencapai tujuan keberlanjutan (Firmansyah, Qadri, Permatasari, Andriani, & Maratno, 2024).

Dari penelitian (Al-Amin & Herawaty, 2024) *Green Relational Capital* dan interaksi karakteristik organisasi dapat membuat pengungkapan keberlanjutan meningkat. Sehingga jejaring dapat memperluas basis sumber daya eksternal yang

meliputi pengetahuan, teknologi, standar rantai pasok hijau, preferensi pasar ramah lingkungan. Hal ini dibuktikan juga oleh (Thiagarajan, UtpalBaul, & Sekkizhar, 2017) yang menyatakan efek *Green Relational Capital* kuat pada dimensi sosial. Akses dan kolaborasi tersebut menciptakan *co-creation* solusi lingkungan/sosial yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga memperkuat Sustainability Performance.

Keterlibatan pemangku kepentingan secara aktif membangun kesesuaian nilai & ekspektasi publik. Pengungkapan yang responsif atas isu yang diperhatikan pemangku kepentingan. Sumber bahan baku berkelanjutan, dampak komunitas, kepatuhan lingkungan menguatkan lisensi sosial untuk beroperasi.

Gambar II-3 Kerangka Pemikiran Pengaruh Green Relational Capital Terhadap Sustainability Performance



2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sujarweni, 2023) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis sementara yang diajukan oleh penulis terkait dengan *Green Intellectual Capital*, dan *Sustainability Performance* adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Green Human Capital* berpengaruh positif terhadap *Sustainability Performance* perusahaan.

Hipotesis 2: *Green Structural Capital* berpengaruh positif terhadap *Sustainability performance* perusahaan.

Hipotesis 3: *Green Relational Capital* berpengaruh positif terhadap *Sustainability performance* perusahaan

Hipotesis 4: *Green Human Capital*, *Green Structural Capital* dan *Green Relational Capital* secara simultan berpengaruh positif terhadap *Sustainability Performance*