



Green Organizational Culture dan Green Intellectual Capital sebagai Determinan Keberlanjutan Bisnis pada Perusahaan Manufaktur Indonesia

Ketut Tanti Kustina*¹ | Kadek Putri Maharani¹

1. Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Bali Indonesia

Correspondence address to:

Ketut Tanti Kustina, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Bali Indonesia:

Email address: tantikustina@undiknas.ac.id

Abstract. *In the current era of globalization and increasingly rapid technological developments, awareness of the importance of environmental sustainability is increasing and has become a crucial issue that is increasingly receiving attention in various parts of the world. Management awareness of ESG is very important to improve business sustainability, because it can increase innovation, reputation and supply chain efficiency, as well as create long-term value for stakeholders, so one effective strategy to achieve business sustainability is to implement a Green Organizational Culture and Green Intellectual Capital. The aim of this research is to determine the influence of Green Organizational Culture and Green Intellectual Capital on business sustainability. The data used is secondary data which will be obtained from the distribution of annual financial reports. The number of samples used in this research is 225 manufacturing company data for the 2022-2023 period. The data collection technique used is through the Indonesian Stock Exchange (BEI). The analysis technique uses multiple linear regression. The results of this research are that Green Organizational Culture has a positive and significant effect on business sustainability. Green Intellectual Capital has a positive and significant effect on business sustainability.*

Keywords: *Green Organizational Culture; Green Intellectual Capital; business sustainability*

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi global, meningkatnya kesadaran terhadap isu perubahan iklim, serta tuntutan implementasi Environmental, Social, and Governance (ESG) telah mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan aspek keberlanjutan ke dalam strategi

bisnisnya. Pembangunan ekonomi tidak lagi hanya berorientasi pada pertumbuhan laba, tetapi juga diarahkan untuk menciptakan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan guna mendukung pembangunan berkelanjutan (UN Global Compact, 2020). Dalam konteks globalisasi, keberlanjutan lingkungan menjadi isu yang semakin penting karena kualitas lingkungan berpengaruh langsung terhadap kualitas hidup masyarakat serta keberlangsungan aktivitas ekonomi (Said et al., 2024; Sugiharto & Alhazami, 2023). Oleh karena itu, perusahaan dituntut mampu mengelola sumber daya secara efisien dan bertanggung jawab agar dapat menciptakan nilai jangka panjang sekaligus meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan (Amrutha & Geetha, 2020).

Dalam konteks bisnis, Business Sustainability merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya melalui keseimbangan antara kinerja ekonomi, tanggung jawab sosial, dan perlindungan lingkungan (Yusoff et al., 2019). Keberlanjutan bisnis tidak hanya diukur dari kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan, tetapi juga dari kemampuannya menciptakan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan tanpa mengorbankan kebutuhan generasi mendatang (Abdulhafedh, 2021; Iskandar et al., 2024). Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang mampu mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam seluruh aktivitas operasionalnya.

Meningkatnya tekanan dari regulator, investor, pelanggan, dan masyarakat mendorong perusahaan untuk menerapkan praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan (Zhao et al., 2020). Perusahaan tidak lagi hanya dituntut memenuhi kewajiban regulasi, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap pengelolaan lingkungan melalui inovasi, efisiensi sumber daya, serta pengurangan emisi dan limbah. Berbagai perusahaan multinasional telah menjadikan praktik keberlanjutan sebagai strategi bisnis utama untuk meningkatkan reputasi perusahaan, memperkuat daya saing, dan menciptakan nilai jangka panjang bagi para pemangku kepentingan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan Business Sustainability dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti kualitas manajemen, inovasi, tata kelola, serta kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki (Binagusto Mochammad, 2020). Penerapan inovasi hijau terbukti mampu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, memperkuat reputasi perusahaan, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Grigorescu et al., 2020). Selain itu, implementasi ESG juga berkontribusi terhadap peningkatan inovasi organisasi dan keberlanjutan perusahaan (Niu et al., 2022). Salah satu bentuk implementasi strategi keberlanjutan tersebut adalah melalui penguatan *Green Organizational Culture* dan *Green Intellectual Capital*.

Environmental Management Theory menjelaskan bahwa perusahaan perlu mengintegrasikan pengelolaan lingkungan ke dalam sistem manajemen agar mampu mencapai tujuan ekonomi sekaligus meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan (Ardiani & Supriadi, 2024). Salah satu implementasinya diwujudkan melalui *Green Organizational Culture*, yaitu budaya organisasi yang mendorong seluruh anggota perusahaan untuk menerapkan perilaku kerja yang ramah lingkungan. *Green Organizational Culture* berperan dalam membentuk perilaku karyawan, meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui praktik bisnis yang berkelanjutan (Ihsan Agung Prakosa & M. Farid Wajdi, 2024; Ayu Raihani et al., 2023). Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa *Green Organizational Culture*

berpengaruh positif terhadap kinerja maupun keberlanjutan perusahaan (Aina et al., 2022), sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan (Sherlyana, 2023). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Green Organizational Culture* dan Business Sustainability masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut.

Di sisi lain, Stakeholder Theory menjelaskan bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya memenuhi harapan seluruh pemangku kepentingan (Ihlen et al., 2011 dalam Geavanesa Octoviany, 2020). Salah satu sumber daya strategis yang mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah *Green Intellectual Capital*, yang mencakup kompetensi sumber daya manusia, sistem organisasi, serta hubungan perusahaan dengan para pemangku kepentingan yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. *Green Intellectual Capital* diyakini mampu meningkatkan inovasi hijau, efisiensi operasional, serta menciptakan nilai keberlanjutan bagi perusahaan (Chandra et al., 2021; Kusumaningrum & Astuti, 2024). Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh *Green Intellectual Capital* terhadap keberlanjutan bisnis, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih konsisten (Yusoff et al., 2019; Zalfa & Novita, 2021).

Berdasarkan fenomena meningkatnya tuntutan implementasi keberlanjutan serta masih adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Green Organizational Culture* dan *Green Intellectual Capital* terhadap Business Sustainability pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan bisnis sekaligus menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi keberlanjutan yang mampu meningkatkan daya saing dan menciptakan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menguji pengaruh *Green Organizational Culture* dan *Green Intellectual Capital* terhadap Business Sustainability. Populasi penelitian terdiri atas perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2022–2023. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, sehingga diperoleh sebanyak 225 data perusahaan yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang bersumber dari laporan tahunan (annual report) perusahaan yang diakses melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas *Green Organizational Culture* (X_1) dan *Green Intellectual Capital* (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Business Sustainability (Y). Untuk menguji hubungan antarvariabel digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dengan keterangan:

Y = Business Sustainability

X_1 = *Green Organizational Culture*

X_2 = *Green Intellectual Capital*

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

ϵ = error term

Analisis data dilakukan menggunakan **IBM SPSS Statistics**. Sebelum pengujian hipotesis, model regresi terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi **uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi** untuk memastikan model memenuhi asumsi regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan **uji t (parsial)** untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap **Business Sustainability** pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil dan Pembahasan

Manufaktur merupakan suatu proses yang mengubah bahan mentah menjadi produk jadi yang siap untuk dipasarkan. Proses ini mencakup berbagai aktivitas, mulai dari kerajinan tangan hingga produksi teknologi tinggi, terutama dalam konteks industri berskala besar. Dalam sistem ekonomi bebas, fokus utama manufaktur adalah pada produksi massal dengan tujuan untuk meraih keuntungan. Penelitian ini akan berfokus pada perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), dengan menggunakan laporan keuangan tahunan untuk periode 2021 hingga 2023, yang berakhir pada tanggal 31 Desember.

Statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum untuk setiap variabel. Analisis dilakukan menggunakan SPSS for Windows, dengan hasil deskriptif data ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Green Organizational Culture</i>	225	.57	.67	.6612	.02073
<i>Green Intellectual Capital</i>	225	.43	.67	.6351	.04122
Business Sustainability	225	.69	.84	.8045	.03444
Valid N (listwise)	225				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 4.1, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 225. Rincian hasil analisis sebagai dimana **Green Organizational Culture**: nilai minimum 0,57, maksimum 0,67, rata-rata 0,6612, dan standar deviasi 0,02073. **Green Intellectual Capital**: nilai minimum 0,43, maksimum 0,67, rata-rata 0,6351, dan standar deviasi 0,04122. **Business Sustainability**: nilai minimum 0,69, maksimum 0,84, rata-rata 0,8045, dan standar deviasi 0,03444.

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas pada tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,075 yang dimana hasil tersebut diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		225
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.03122881
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.128
	Negative	-.213
Test Statistic		.213
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2026

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF). Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas 35 dalam satu model regresi. Bila nilai Tolerance > 0.10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 menandakan tidak terjadinya multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Green Organizational Culture</i>	.454	2.201
	<i>Green Intellectual Capital</i>	.454	2.201

a. Dependent Variable: *Business Sustainability*

Sumber: Data diolah, 2026

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji ketidaksamaan variance residual antar pengamatan. Metode Glejser mendeteksi heteroskedastisitas dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolut residual (ABRESID). Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 pada setiap model (Tabel 4), menandakan variabel bebas tidak memengaruhi absolute error secara signifikan. Dengan demikian, penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.034	.046		.742
	<i>Green Organizational Culture</i>	.058	.096	.059	.601
	<i>Green Intellectual Capital</i>	-.076	.048	-.156	-1.578

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data diolah, 2026

Uji autokorelasi bertujuan mendeteksi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan t-1 menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Jika nilai DW berada di antara du dan (4-du), tidak terdapat autokorelasi (Mohammad et al., 2023). Berdasarkan Tabel 5, nilai DW sebesar 0,511 dengan du = 1,78829 dan 4-du = 2,21171 menunjukkan bahwa 0,511 berada di luar rentang 1,78829–2,21171, sehingga terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 ^a	.578	.571	4.03137	.511

a. Predictors: (Constant), *Green Intellectual Capital*, *Green Organizational Culture*

b. Dependent Variable: Business Sustainability

Sumber: Data diolah, 2026

Uji run digunakan untuk menguji apakah residual dalam model regresi bersifat acak atau tidak. Hipotesisnya:

H0: Sig > 0,05 (residual acak).

H1: Sig < 0,05 (residual tidak acak).

Tabel 6. Uji Autokorelasi Run Test

Runs Test		Unstandardized Residual
Test Value ^a		.01179
Cases < Test Value		103
Cases >= Test Value		122
Total Cases		225
Number of Runs		38
Z		-10.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055

a. Median

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji run, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) melebihi 5%, sehingga H0 tidak ditolak. Hal ini menunjukkan residual bersifat acak, tidak terdapat masalah autokorelasi antar variabel independen, dan model regresi layak digunakan.

Analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan positif antara *Green Organizational Culture*, *Green Intellectual Capital*, dan Business Sustainability. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \beta\alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = 0.738 + 0.342X_1 + 0.460X_2 + e$$

Konstanta (0.738): Jika *Green Organizational Culture* dan *Green Intellectual Capital* bernilai nol, Business Sustainability tetap sebesar 0.738. **Koefisien *Green Organizational Culture* (0.342):** Setiap kenaikan 1 satuan pada *Green Organizational Culture* meningkatkan Business Sustainability sebesar 0.342. **Koefisien *Green Intellectual Capital* (0.460):** Setiap kenaikan 1 satuan pada *Green Intellectual Capital* meningkatkan Business Sustainability sebesar 0.460. Analisis ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi positif terhadap peningkatan Business Sustainability.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.738	.072		10.320	.000
1 <i>Green Organizational Culture</i>	.342	.150	.206	2.278	.024
<i>Green Intellectual Capital</i>	.460	.075	.550	6.095	.000

a. Dependent Variable: Business Sustainability

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian koefisien uji parsial ini digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial pengaruh *Green Organizational Culture* dan *Green Intellectual Capital* terhadap

Business Sustainability dengan menggunakan uji t. Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (*Green Organizational Culture* dan *Green Intellectual Capital*) terhadap variabel terikat (*Business Sustainability*).

Tabel 8. Uji T

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.738	.072		10.320
	<i>Green Organizational Culture</i>	.342	.150	.206	2.278
	<i>Green Intellectual Capital</i>	.460	.075	.550	6.095

a. Dependent Variable: *Business Sustainability*

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa:

Green Organizational Culture (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Business Sustainability (Y)*, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.278 > 1.971$) dan signifikansi $0.024 (< 0.05)$. Hipotesis 1 (H1) diterima secara empiris.

Green Intellectual Capital (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Business Sustainability (Y)*, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.095 > 1.971$) dan signifikansi $0.000 (< 0.05)$. Hipotesis 2 (H2) diterima secara empiris.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.578	.571	4.03137

a. Predictors: (Constant), *Green Intellectual Capital*, *Green Organizational Culture*

b. Dependent Variable: *Business Sustainability*

Sumber: Data diolah, 2026

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan Adjusted R^2 karena melibatkan lebih dari dua variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan Adjusted R^2 sebesar 0,571, yang berarti 57,1% variasi *Business Sustainability* dijelaskan oleh *Green Intellectual Capital* dan *Green Organizational Culture*, sementara 42,9% sisanya disebabkan oleh faktor di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil analisis diatas dengan 225 sampel penelitian, maka dapat diperoleh pembahasan dengan variabel *Green Intellectual Capital* dan *Green Organizational Culture* terhadap *Business Sustainability* sebagai berikut

Pengaruh *Green Intellectual Capital* terhadap *Business Sustainability*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Business Sustainability*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,342, nilai t-hitung sebesar 2,278, serta tingkat signifikansi 0,024 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan lingkungan, semakin tinggi kemampuan perusahaan dalam mencapai keberlanjutan bisnis.

Green Organizational Culture mencerminkan nilai, norma, dan praktik organisasi yang mendorong seluruh anggota perusahaan untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas operasional sehari-hari. Budaya tersebut mendorong efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan limbah, kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, serta

terciptanya inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Dengan demikian, budaya organisasi yang berorientasi hijau tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

Temuan ini sejalan dengan Environmental Management Theory, yang menjelaskan bahwa integrasi aspek lingkungan ke dalam sistem manajemen perusahaan mampu meningkatkan efisiensi operasional sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Ketika nilai-nilai keberlanjutan telah menjadi budaya organisasi, perusahaan lebih mudah mengimplementasikan berbagai praktik pengelolaan lingkungan secara konsisten sehingga mendukung pencapaian business sustainability.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Murwaningsari (2023) yang menemukan bahwa *Green Organizational Culture* mampu meningkatkan kinerja perusahaan melalui penerapan praktik bisnis yang berorientasi lingkungan. Temuan ini juga mendukung penelitian Aina et al. (2022) dan Sugiharto dan Alhazami (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau merupakan faktor penting dalam mendorong inovasi hijau, peningkatan daya saing, serta keberlanjutan perusahaan.

Pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap Business Sustainability

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Green Intellectual Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Business Sustainability, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,460, nilai t-hitung sebesar 6,095, dan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan *Green Organizational Culture* menunjukkan bahwa *Green Intellectual Capital* merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan keberlanjutan bisnis perusahaan manufaktur.

Green Intellectual Capital merupakan akumulasi aset intelektual perusahaan yang mencakup green human capital, green structural capital, dan green relational capital. Ketiga komponen tersebut memungkinkan perusahaan menghasilkan inovasi ramah lingkungan, meningkatkan efisiensi proses bisnis, mengembangkan teknologi hijau, serta memperkuat hubungan dengan para pemangku kepentingan yang memiliki perhatian terhadap isu keberlanjutan.

Temuan ini sejalan dengan Stakeholder Theory, yang menyatakan bahwa perusahaan harus mampu menciptakan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan, tidak hanya bagi pemegang saham. Investasi pada pengetahuan, kompetensi, sistem organisasi, dan hubungan eksternal yang berorientasi lingkungan akan meningkatkan legitimasi perusahaan, memperkuat reputasi, serta mendukung keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Yusoff et al. (2019) yang membuktikan bahwa *Green Intellectual Capital* berkontribusi secara signifikan terhadap business sustainability melalui peningkatan kapabilitas organisasi dalam mengelola isu lingkungan. Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian Zalfa dan Novita (2021) serta Kusumaningrum dan Astuti (2024) yang menunjukkan bahwa pengelolaan modal intelektual hijau mampu meningkatkan sustainable performance dan menciptakan nilai jangka panjang bagi perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Green Organizational Culture* dan *Green Intellectual Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Business Sustainability pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang berorientasi pada pelestarian lingkungan, semakin tinggi kemampuan perusahaan dalam menjalankan praktik bisnis yang berkelanjutan. Selain itu, pengelolaan modal intelektual hijau yang meliputi kompetensi karyawan, sistem organisasi, dan hubungan dengan pemangku kepentingan juga terbukti mampu meningkatkan keberlanjutan bisnis. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi hijau dan optimalisasi *Green Intellectual Capital* menjadi faktor strategis dalam mendukung daya saing perusahaan sekaligus menciptakan nilai ekonomi, sosial, dan lingkungan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Abdulhafedh, A. (2021). The Analysis of a Corporate Sustainability. *Journal of City and Development*, 3(1), 6–11. <https://doi.org/10.12691/jcd-3-1-2>
- Aina, M., Bustaram, I., Siti, Amar, S., Linarsih, Y., & Norsain, (n.d.). The Role of Green Culture Organizations in realizing Green Innovation, Green Performance and the Micro, Small and Medium Enterprises Sustainable Competitive Advantage. 2022. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v9i10.4145>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 247). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Ardiani, G. T., & Supriadi, A. (2024). Peran Green Transformational Leadership Dalam Membentuk Organizational Citizenship Behavior: Perspektif *Green Organizational Culture*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10, 52–58. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Ayu Raihani, I., Oki Berliyanti, D., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti Jakarta, P. (2023). *Pengaruh Digital Enviroment, Dynamic Managerial Capabilities, Transformational Leadership Dan Organizational Culture Terhadap Organizational Performance*. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14089>
- Bhatnagar, V. R. (2020). Conceptualizing employee strengths at work and scale development. *Management Research Review*, 43(10), 1273–1288. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2019-0367>
- Binagusto Mochammad, M. N. and M. M. A. (2020). Factor Affecting Business Sustainability Of Small And Medium Coffee Shop. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 30(3), 308–318. <https://doi.org/10.24961/j.tek.ind.pert.2020.30.3.308>
- Chandra, K., Arafah, W., & Basri, Y. Z. (2021). Analysis of the Effect of *Green Organizational Culture* on Organizational Performance and Competitive Advantages of Green through Green Innovation in Manufacturing Industries. In *Journal of Hunan University (Natural Sciences)* (Vol. 48, Issue 6).
- Geavanesa Octoviany. (2020). *Corporate Governance, Stakeholder Power, Komite Audit Dan Sustainability Reporting*.
- Grigorescu, A., Maer-Matei, M. M., Mocanu, C., & Zamfir, A. M. (2020). Key drivers and skills needed for innovative companies focused on sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/SU12010102>
- Ihlen, Ø., Bartlett, J. L., & May, S. (2011). The Handbook of Communication and Corporate Social Responsibility. In *The Handbook of Communication and Corporate Social Responsibility*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118083246>
- Ihsan Agung Prakosa, & M. Farid Wajdi. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan *Green Organizational Culture* Terhadap Green Employee Behavior pada PT Shinta Konveksi di Boyolali. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.2127>

- Iskandar, Y., Ardhiyansyah, A., & Pahrijal, R. (2024). Key Factors Affecting Business Sustainability of MSMEs in Indonesia: The Role of Intellectual Capital, Social Innovation, and Social Bricolage Article Info ABSTRACT. *The Eastasouth Management and Business*, 02(02), 166–183. <https://doi.org/10.58812/esmb.v2i02>
- Kusumaningrum, M., & Astuti, C. D. (2024). Pengaruh Akuntansi Lingkungan dan *Green Intellectual Capital* terhadap Nilai Perusahaan dengan Sustainability Report Independent Assurance sebagai Variabel Moderasi. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 4, Issue 3).
- Latip, M., Sharkawi, I., Mohamed, Z., & Kasron, N. (2022). The Impact of External Stakeholders' Pressures on the Intention to Adopt Environmental Management Practices and the Moderating Effects of Firm Size. *Journal of Small Business Strategy*, 32(3). <https://doi.org/10.53703/001c.35342>
- Murwaningsari, E. (2023). *Effect Of Green Organizational Culture And Green Supply Chain On Company Performance With Profitability As Moderation*. 4(1). <https://doi.org/10.35877/454RI.asci1348>
- Niu, S. J., Park, B. Il, & Jung, J. S. (2022). The Effects of Digital Leadership and ESG Management on Organizational Innovation and Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/su142315639>
- Said, M. A., Ul Hassan, F., Islam, M. S., Ekhwan Bin Toriman, M., Rehim, A., Bashir, M. A., Raza, H. M. A., & Nawaz, R. (2024). Environmental sustainability. In *Global Challenges for the Environment and Climate Change* (pp. 1–15). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2845-3.ch001>
- Sugiharto, R., & Alhazami, L. (2023). *Pengaruh Green Innovation Dan Green Organizational Culture Terhadap Company Performance Melalui Green Competitive Advantage (Studi Kasus Pada Gerai Kopi XYZ)* (Vol. 5, Issue 2). <https://journal.paramadina.ac.id/57>
- Susanto, A. (2023). The Role of Organizational Culture as a Mediator Between the Influence of Motivation, Leadership, and Supply Chain Management on Employee Green Behavior. *International Journal of Social Science and Business*, 7(4), 824–831. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.50999>
- UNglobal Compact. (2020). *Making Global Goals Local Business Responsible business in the era of the Sustainable Development Goals THE STATE OF THE WORLD*.
- Yusoff, Y. M., Omar, M. K., Kamarul Zaman, M. D., & Samad, S. (2019). Do all elements of *Green Intellectual Capital* contribute toward business sustainability? Evidence from the Malaysian context using the Partial Least Squares method. *Journal of Cleaner Production*, 234, 626–637. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.06.153>
- Zalfa, A. N., & Novita, N. (2021). *Green Intellectual Capital dan Sustainable Performance Green Intellectual Capital* and Sustainable Performance. In *Desember* (Vol. 17, Issue 2). www.cnnindonesia.com,
- Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How proactive environmental strategy facilitates environmental reputation: Roles of green human resource management and discretionary slack. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12030763>