

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI HIJAU DAN INOVASI HIJAU
TEHADAP KINERJA LINGKUNGAN PADA PABRIK TEKSTIL (STUDI
KASUS PERUSAHAAN TEKSTIL DI KARAWANG)**

Sani Rizqya Rahmah¹, Yanti², Rohma Septiawati³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: ak18.sanirahmah@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi hijau dan inovasi hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan. Populasi pada penelitian ini adalah perusahaan manufaktur sub sektor tekstil di kabupaten Karawang. Dalam teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 101 sampel. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dengan pendekatan *Partial Least Square* yaitu : *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi hijau dan inovasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja lingkungan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Hijau, Inovasi Hijau, Kinerja Lingkungan.

ABSTRACT

This research aims to understand how the implementation of green organizational culture and green innovation affects environmental performance. The population in this study is manufacturing companies in the textile sub-sector in Karawang district. The sampling technique used in this research is purposive sampling with a total sample of 101 samples. The data processing technique in this study uses SmartPLS 4.0 software with a Partial Least Square approach, including: outer model, inner model, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the application of green organizational culture and innovation has a positive and significant effect on environmental performance.

Keywords: Green Organizational Culture, Green Innovation, Environmental Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan tekstil merupakan salah satu pilar ekonomi Indonesia dengan ukuran pasar diperkirakan US\$ 13,83 miliar pada tahun 2024. Namun, bersama kontribusi ekonominya perusahaan tekstil meninggalkan masalah terkait keberlanjutan

lingkungan dan pengelolaan limbah (detikfinance, 2024). Limbah tekstil merupakan limbah terbesar urutan kedua setelah sampah plastik. Menurut KTT Mode Kopenhagen (2015) perusahaan tekstil menghasilkan 92 juta sampah yang berakhir di tempat pembuangan sampah setiap tahun (Malcheni

Sangrawati et al., 2022). Sementara itu, menurut data SIPSN KLHK (Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan) pada tahun 2021 Indonesia tercatat telah menghasilkan 2,3 juta ton limbah tekstil atau produk fashion, yang setara dengan 12% dari sampah di Indonesia.

Pemerintah telah mendorong untuk menerapkan peraturan yang dapat mengurangi dampak buruk aktivitas industri terhadap sumber daya alam dan lingkungan (Xiao, 2020). Penerapan Budaya organisasi hijau atau *Green Organizational Culture* pada karyawan merupakan salah satu pendekatan inovatif yang mampu mendukung upaya pelestarian lingkungan. Melalui praktik-praktiknya, seperti tindakan karyawan yang ramah lingkungan. Penerapan budaya organisasi hijau ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja lingkungan mereka (Farhani Sofiyani et al., 2024).

Menurut (Úbeda-García et al., 2022) kinerja lingkungan atau *environmental performance* adalah salah satu bentuk komitmen dengan asumsi perusahaan berupaya untuk melindungi lingkungan, serta menuju pada parameter operasi terukur dalam batas dan perawatan lingkungan. Dan (Emilisa, 2020) menjelaskan bahwa kinerja lingkungan digunakan sebagai acuan hasil pengurangan efek negatif terhadap lingkungan. Dalam upaya meningkatkan kinerja lingkungan, inovasi hijau merupakan salah satu proses pengembangan atau perubahan terhadap ide-ide baru dalam bisnis untuk mencapai keberlanjutan dalam aspek

lingkungan, ekonomi, dan sosial (Pratiwi & Rodiah, 2024). Selain itu, untuk menjamin terealisasinya kinerja lingkungan dengan baik, perlu diperhatikannya budaya organisasi hijau. Menurut (Milenxi & Murwaningsari, 2023) budaya organisasi hijau ini mencakup kepercayaan, nilai, norma, simbol, dan stereotipe sosial tentang pengelolaan lingkungan organisasi dan pembentukan perilaku standar yang diharapkan dari seorang individu.

Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis harus berkontribusi dalam menjaga lingkungan sekitar. Dan salah satu upayanya adalah menerapkan budaya organisasi hijau terhadap karyawan dan inovasi hijau. Budaya organisasi hijau adalah seluruh kegiatan dalam pengembangan, dan pemeliharaan suatu sistem yang bertujuan untuk menjadikan karyawan memiliki perilaku ramah lingkungan. Adapun inovasi hijau yang memperkuat komitmen tersebut untuk memberikan dorongan dalam perubahan. Namun pada kenyataannya, perusahaan industri masih dianggap kurang dalam merealisasikan budaya organisasi hijau dan inovasi hijau (Farhani Sofiyani et al., 2024).

Seperti yang disarankan oleh Porter dan Van der Linde (1995a, 1995b), inovasi hijau atau lingkungan terbagi dalam dua kategori besar, inovasi pencegahan polusi dan inovasi pengendalian polusi. Inovasi pencegahan polusi, juga dikenal sebagai teknologi pengurangan sumber, mengurangi polusi di sumbernya dengan mendesain ulang produk atau membuat perubahan mendasar pada proses produksi. Akibatnya, perusahaan dapat

menggunakan alternatif ramah lingkungan atau mengurangi energi dan bahan baku yang digunakan untuk produksi. Sebaliknya inovasi pengendalian polusi, juga disebut ujung pipa, mengukur, menjebak, menyimpan, mengolah, dan membuang polutan setelah dihasilkan. Perusahaan mengadopsi teknologi tersebut dengan menambah perangkat pembersih di akhir proses produksi, sehingga proses tidak berubah. Inovasi pencegahan dapat mengurangi polusi di sumbernya dan menghemat biaya pembersihan akhir (Qiang Cheng, An-ping Lin A, 2025).

Polusi pada dasarnya merupakan manifestasi dari limbah dan melibatkan pemanfaatan sumber daya yang tidak efisien dalam proses produksi. Melepaskan sisa, zat berbahaya, atau berbagai bentuk energi ke lingkungan sebagai polutan menyiratkan bahwa perusahaan belum menggunakan sumber daya mereka secara efisien. Dengan mengubah produk, bahan baku, atau proses yang menghasilkan polusi, inovasi pencegahan polusi dapat secara efektif mengurangi emisi polusi (Qiang Cheng, An-ping Lin A, 2025). Dengan demikian, kami berharap bahwa inovasi pencegahan polusi meningkatkan kinerja lingkungan di masa depan.

Bukan hanya *green organizational culture*, namun penerapan inovasi hijau juga perlu, tujuannya untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja lingkungan, serta membantu daur ulang limbah, dan juga dapat menghemat energi yang tidak dapat diurai secara hayati (A, Rizwan Raheem Ahmed et, 2023). Inovasi hijau mencakup inovasi hijau, yang melibatkan produk dan

proses baru yang telah ditingkatkan, dan inovasi non-hijau, seperti manajemen atau model bisnis baru yang meningkatkan keberlanjutan lingkungan (Mingxia Liu, Liqian Liu, 2024)

Hasil penelitian (Imran et al., 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau mempunyai kolerasi yang positif dengan kinerja lingkungan. Penelitian (Rahayu Mardikaningsih, 2025) mengungkapkan bahwa budaya organisasi hijau memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan. Sedangkan penelitian (Farhani Sofiyan et al., 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja lingkungan.

Selain faktor budaya organisasi hijau, inovasi hijau juga dapat mempengaruhi kinerja lingkungan. Organisasi dapat meningkatkan kinerjanya melalui inovasi hijau karena praktik hijau membimbing mereka untuk merancang strategi yang dapat membantu mereka meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian (Qiang Cheng, An-ping Lin A, 2025) menunjukkan bahwa inovasi hijau berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan. Penelitian (Mingxia Liu, Liqian Liu, 2024) menunjukkan bahwa inovasi hijau menghasilkan peningkatan kinerja lingkungan yang signifikan. Sedangkan penelitian (Farhani Sofiyan et al., 2024) menunjukkan bahwa inovasi hijau tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja lingkungan.

Penelitian terkait bagaimana penerapan budaya organisasi hijau dan

inovasi hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan masih sangat jarang, sehingga perlu diteliti lebih lanjut. Suatu perusahaan menerapkan budaya organisasi hijau dan inovasi hijau untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. *Impact* yang terjadi jika tidak adanya penerapan budaya organisasi hijau dan inovasi hijau dalam perusahaan, maka tanggungjawab perusahaan menjadi dampak kepada masyarakat sekitar perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terbatas yang meneliti terkait budaya organisasi hijau dan inovasi hijau terhadap kinerja lingkungan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti variabel tersebut sebagai kebaruan. Oleh karena ini, peneliti merumuskan pertanyaan sebagai berikut:

RQ 1 :Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja lingkungan?

RQ 2 :Bagaimana inovasi hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan?.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Legitimasi (*Legitimacy Theory*)

Teori legitimasi menyatakan bahwa perusahaan harus berjalan sesuai dengan norma, nilai, harapan, masyarakat untuk mempertahankan legitimasi sosialnya. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh (Dowling & Pfeffer, 1975), dan berkembang menjadi sebuah kerangka untuk memahami proses perusahaan mencoba memvalidasi keberadaan perusahaan di masyarakat melalui berbagai upaya dalam pengungkapan dan tindakan sosial.

Teori legitimasi ini sejalan dengan kinerja lingkungan yang pada dasarnya menuntut kesadaran penuh suatu perusahaan yang telah menerima manfaat dari lingkungan mereka beroperasi dengan tidak hanya mencari keuntungan sebesar-besarnya, tetapi harus memperhatikan juga bahaya keberadaannya di sekitar lingkungan dengan menerapkan budaya organisasi hijau dan inovasi hijau di lingkungan perusahaan, agar mampu menjaga keberlanjutan dalam jangka panjang (Maharani & Sudibijo, 2023)

Oleh karena itu, teori legitimasi ini menekankan pada perusahaan dalam melakukan kegiatannya perlu mempertimbangkan keselarasan dan norma juga nilai sosial agar dapat diakui dan diterima lingkungannya (Kaltsum, 2021). Jika perusahaan tidak melakukan tanggungjawab sosial dan lingkungannya, seperti aktivitas yang merusak lingkungan atau tidak etis, perusahaan akan kehilangan legitimasi yang nantinya berdampak negatif pada keberlangsungan bisnis. (Collins et al., 2021).

2. Budaya Organisasi Hijau

Budaya organisasi hijau dapat didenifisikan sebagai suatu konsep yang dapat digunakan sebagai solusi instan untuk mengatur perilaku dan kegiatan organisasi yang berkaitan dengan lingkungan alam (Imran et al., 2021). Menurut (Ayu Raihani & Oki Berliyanti, 2022) budaya organisasi hijau yang telah berlaku di lingkungan interaktif organisasi dalam jangka waktu yang lama dapat menjadi suatu pengganda kekuatan untuk mempengaruhi perilaku

para pegawai dengan organisasi hijau yang telah terbentuk untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya ini juga dapat dimaknai sebagai modifikasi organisasi dan prosesnya menjadi lebih ramah lingkungan yang meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya tak terbarukan dan terbarukan, mengurangi polusi, dan melakukan kegiatan secara berkelanjutan yang disebut penghijauan.

3. Inovasi Hijau

Menurut (A, Rizwan Raheem Ahmed et, 2023) inovasi hijau dapat didefinisikan sebagai layanan, produk, dan proses yang tidak merusak atau mengurangi degradasi lingkungan yang ramah lingkungan dan meningkatkan sumber daya alam.

Inovasi hijau merupakan jalur penting bagi transisi industri menuju cara operasi dan produksi yang bersih dan berkelanjutan (Wan & Jin, 2023). Inovasi hijau kini mengacu pada pengurangan resiko eksploitasi lingkungan dan dampak negatif yang ditimbulkan terhadap sumber daya, termasuk energi (Siagian et al., 2022). Inovasi hijau juga merupakan salah satu rencana yang digunakan untuk mencapai target strategis perusahaan itu sendiri dengan teknik, sistem, praktik, dan proses produksi yang baru atau sesuatu yang di transformasi untuk mengurangi dampak deteriorasi lingkungan atau kerusakan lingkungan (Dewi & Rahmianingsih, 2020).

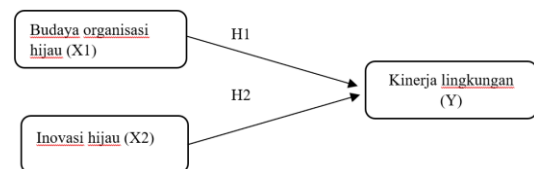
4. Kinerja Lingkungan

Kinerja lingkungan merupakan kinerja perusahaan yang berfokus pada kegiatan perusahaan dalam melestarikan

lingkungan yang timbul akibat aktivitas perusahaan (Handoyo et al., 2022). Pengukuran kinerja lingkungan penting dilakukan oleh sistem manajemen lingkungan dengan kontrol aspek-aspek lingkungannya. Hal tersebut merupakan hasil dari sistem manajemen lingkungan yang diberikan terhadap perusahaan secara riil dan konkrit (Farhani Sofiyen et al., 2024). (Nur Afra Hana Annisa Putri et al., 2022) mendefinisikan kinerja lingkungan merupakan hasil interaksi suatu organisasi / perusahaan dengan lingkungan sekitarnya.

5. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Pada uraian yang telah disampaikan di atas, maka kerangka pemikiran yang terdapat pada penelitian ini yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

6. Pengaruh Budaya Organisasi Hijau Terhadap Kinerja Lingkungan

Budaya organisasi hijau mengacu pada pengertian tentang pandangan umum, nilai, praduga dan makna (Sherly & Etty Murwaningsari, 2023). Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Imran et al., 2021) dan Rahayu Mardikaningsih (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan.

H1 : Budaya Organisasi Hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan

7. Pengaruh Inovasi Hijau Terhadap Kinerja Lingkungan

Suatu perusahaan yang menerapkan inovasi hijau atau mengimplementasikan inovasi hijau dalam bisnisnya dapat memimpin model bisnis baru dan mengubah aturan persaingan untuk menghasilkan peluang bisnis dan membuat kinerja lingkungan semakin baik. Dengan mengimplementasikan inovasi hijau dapat membuat citra perusahaan menjadi perusahaan yang ramah lingkungan dimata masyarakat dan akan berdampak baik terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan (Qiang Cheng, An-ping Lin A, 2025) dan (Mingxia Liu, Liqian Liu, 2024) menunjukkan bahwa inovasi hijau berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan.

H2 : Inovasi Hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan data yang digunakan berupa data primer. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan perusahaan manufaktur sub sektor tekstil di kabupaten Karawang dan pengambilan data yang dilakukan dengan cara *cross sectional* karena data yang diambil dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan menyebar angket atau kuesioner. Dalam teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel

sebanyak 101 sampel. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dengan pendekatan *Partial Least Square* yaitu : *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

1) *Convergent Validity*

Nilai *Loading Factor*

Uji validitas pada penelitian ini diukur berdasarkan nilai *factor loading* sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan.

Tabel 1. Nilai *Factor Loading*.

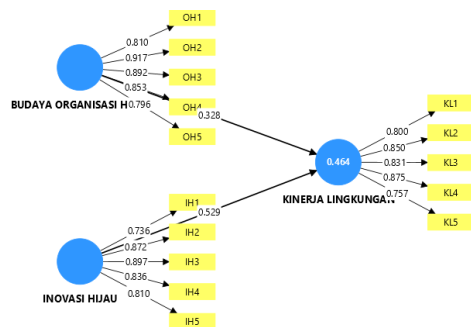
Banyaknya Sampel	<i>Factor Loading</i>
350	0,30
250	0,35
200	0,40
150	0,45
120	0,50
100	0,55
85	0,60
70	0,65
60	0,70
50	0,70

Sumber : Farhani Sofiyan et al(2024)

Tabel 1 menunjukkan nilai *factor loading* yang menentukan validitas sampel berdasarkan penelitian (Hair et al., 2010) ; (Farhani Sofiyan et al., 2024). Angka 0,55 digunakan sebagai ambang batas karena sampel terdiri dari 101 responden. Dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Jika nilai *factor loading* > 0,55, maka item dianggap valid.
- Jika nilai *factor loading* < 0,55, maka item dianggap tidak valid.

Berikut adalah hasil uji *outer model* dari hasil pengolahan data pada SmartPLS yang menunjukkan nilai *outer model* sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Running SmartPLS

Sumber: Diolah Peneliti(2025)

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa nilai *loading factor* seluruh variabel yang dilakukan oleh peneliti dapat dinyatakan realibel. Karena mempunyai nilai angka diatas 0,55. Gambar tersebut diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *loading factor* yaitu:

Tabel 2. Nilai Loading Factor

No	Variabel	Indikator	Factor Loading	Keputusan
1	Budaya Organisasi Hijau	Manajemen puncak menjelaskan data-data terkait pengelolaan lingkungan hidup di perusahaan.	0,810	Valid
		Visi dan misi perusahaan saya mencakup beberapa aspek pengelolaan lingkungan.	0,917	Valid

		Di perusahaan saya mendorong penerapan perilaku ramah lingkungan dan upaya untuk mengurangi pencemaran lingkungan dan penipisan sumber daya alam.	0,892	Valid
		Di perusahaan saya karyawan memiliki informasi yang cukup tentang budaya organisasi ramah lingkungan yang berfokus pada penciptaan keinginan di antara karyawan untuk berupaya mencapai kelestarian lingkungan.	0,853	Valid
		Di perusahaan saya nilai, keyakinan, perilaku manajerial yang lazim diantara karyawan mencerminkan besar untuk mencapai kelestarian lingkungan.	0,796	Valid
2	Inovasi Hijau	Di perusahaan saya menggunakan bahan yang lebih sedikit atau tidak menimbulkan polusi/beracun (yaitu menggunakan bahan ramah lingkungan).	0,736	Valid
		Di perusahaan saya memulihkan produk-produk perusahaan yang sudah habis masa pakainya dan mendaur ulangnya.	0,872	Valid
		Di perusahaan saya menggunakan label ramah lingkungan.	0,897	Valid
		Di perusahaan saya mengurangi konsumsi misalnya air, listrik, gas, dan bensin selama produksi/penggunaan/pembuangan.	0,836	Valid
		Di perusahaan saya menggunakan teknologi yang lebih bersih atau terbarukan untuk melakukan penghematan (seperti energi,air,limbah).	0,810	Valid
3	Kinerja Lingkungan	Di perusahaan saya pemakaian gas, air, listrik jadi berkurang.	0,800	Valid
		Di perusahaan saya limbah yang beracun atau tidak beracun berkurang.	0,850	Valid
		Di perusahaan saya sampah umum berkurang.	0,831	Valid
		Di perusahaan saya konsumsi energi listrik berkurang.	0,875	Valid
		Di perusahaan saya penggunaan energi terbarukan ditingkatkan.	0,757	Valid

Sumber: Diolah Peneliti(2025)

2) Construct Reability and Validity

Tabel 3. Construct Reability and Validity

	Average Variance Extranced (AVE)
Budaya Organisasi Hijau	0,731
Inovasi Hijau	0,693
Kinerja Lingkungan	0,673

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai nilai AVE untuk budaya organisasi hijau sebesar 0,731, inovasi hijau sebesar 0,693, dan kinerja lingkungan sebesar 0,673. Dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut valid karena sudah memenuhi nilai *cross loading* sebesar 0,50.

Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

1. Fornell Lacker Criterion

Tabel 4. Fornell Lacker Criterion

Budaya Organisasi Hijau	0,855		
Inovasi Hijau	0,219	0,832	
Kinerja Lingkungan	0,444	0,601	0,824

Sumber: Diolah Peneliti(2025)

Tabel 4 pada *fornell lacker criterion* memperoleh nilai pada setiap variabel yaitu: nilai korelasi variabel budaya organisasi hijau senilai 0,855. Inovasi hijau senilai 0,832 lebih besar dari budaya organisasi hijau. Kinerja lingkungan memiliki nilai korelasi lebih tinggi sebesar 0,824 dibanding variabel lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengavaluasi sejauh mana jawaban responden konsisten dalam mengukur suatu variabel (Hair et al., 2010) ; (Farhani Sofiyan et al., 2024). Salah satu analisis yang digunakan dalam pengujian reabilitas adalah *Coefficient Cronbach's Alpha*. Keputusan mengenai reabilitas indikator didasarkan pada kriteria berikut.

- Jika nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* > 0,60 artinya pernyataan yang digunakan terbukti konsisten atau dapat diandalkan (reliabel).

- Jika nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* < 0,60 artinya pernyataan yang digunakan terbukti tidak dapat diandalkan (tidak reliabel).

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Coefficient Cronbach's Alpha
1	Budaya Organisasi Hijau	5	0,910
2	Inovasi Hijau	5	0,893
3	Kinerja Lingkungan	5	0,881

Sumber: Diolah Peneliti(2025)

Dari data 5 yang disajikan, terlihat bahwa *Coefficient Cronbach's Alpha* pada variabel budaya organisasi hijau, inovasi hijau dan kinerja lingkungan menunjukkan hasil melebihi 0,60. Hal ini menunjukkan semua indikator yang ada dalam variabel penelitian dapat diandalkan atau reliabel.

3. Inner Model (Uji Model Struktural)

R-Square

Tabel 6. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Lingkungan	0,463	0,453

Sumber: Diolah Peneliti(2025)

Tabel 6 didapat dari nilai *R-Square* pada variabel kinerja lingkungan bernilai sebesar 0,463 artinya variabel ini bisa memberikan kontribusi dari variabel budaya organisasi hijau dan inovasi hijau sebanyak 46,3% sedangkan yang tersisa dari variabel lain.

4. Uji Hipotesis *Path Coefficient*

Tabel 7. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi Hijau > Kinerja Lingkungan	0,328	0,332	0,132	2,479	0,013
Inovasi Hijau > Kinerja Lingkungan	0,529	0,530	0,111	4,749	0,000

Sumber: Diolah Peneliti(2025)

Tabel 7 merupakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil hubungan budaya organisasi hijau terhadap kinerja lingkungan. Nilai ini dibuktikan bahwa original sample sebesar 0,328, nilai T-Statistic 2.479 dan p-value 0,013 > 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan.
2. Berdasarkan hasil hubungan inovasi hijau terhadap kinerja lingkungan. Nilai ini dibuktikan bahwa original sample sebesar 0,529, nilai T-Statistic 4749 dan p-value 0,000 > 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan.

Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lingkungan

Hipotesis pertama dilakukan untuk menguji bagaimana budaya organisasi hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja lingkungan. Hasil uji ini mendukung penelitian sebelumnya, dimana (Imran et al., 2021) meneliti bahwa budaya organisasi hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan menerapkan budaya organisasi hijau yang baik, maka hal tersebut akan mendorong kinerja lingkungan yang juga baik.

2) Pengaruh Inovasi Hijau Terhadap Kinerja Lingkungan

Hipotesis kedua dilakukan untuk menguji pengaruh dari inovasi hijau terhadap kinerja lingkungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi hijau berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja lingkungan. Hasil uji ini mendukung penelitian sebelumnya, dimana (Qiang Cheng, An-ping Lin A, 2025) meneliti bahwa inovasi hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan menerapkan inovasi hijau yang baik, maka hal tersebut akan mendorong kinerja terkait lingkungan yang juga baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi hijau berpengaruh terhadap kinerja lingkungan di perusahaan tekstil yang berada di kabupaten Karawang. Hasil dari analisis pengujian yang sudah dilakukan bahwa variabel budaya organisasi hijau dan inovasi hijau berpengaruh signifikan

terhadap kinerja lingkungan, karena dengan menerapkan budaya organisasi hijau dan inovasi hijau yang baik, akan meningkatkan kinerja lingkungan yang juga baik.

Saran

Peneliti menyarankan beberapa hal untuk dapat dievaluasi kembali agar dapat memperluas pemahaman dan kontribusi penelitian pada bidang ini, di antaranya adalah pada cakupan sampel. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan sampel dengan jumlah lebih besar dan mencakup industri yang lebih luas. Hal ini dapat membantu mengeneralisasikan hasil penelitian ke populasi yang lebih luas dan memperluas pemahaman terkait variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Rizwan Raheem Ahmed et, all. (2023). Heliyon Peran inovasi hijau terhadap kinerja lingkungan dan organisasi : Moderasi praktik sumber daya manusia dan komitmen manajemen. *Heliyon*, 9.
- Ayu Raihani, I., & Oki Berliyanti, D. (2022). Pengaruh Digital Enviroment, Dynamic Managerial Capabilities, Transformational Leadership Dan Organizational Culture Terhadap Organizational Performance. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 501–514. <http://dx.doi.org/10.25105/jet.v2i2.14089>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *No Title 済無No Title No Title No Title*. 10–52.
- Dewi, R., & Rahmianingsih, A. (2020). Meningkatkan Nilai Perusahaan Melalui Green Innovation Dan Eco-Effisiensi. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 225–243. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2241>
- Emilisa, N. (2020). *Konsekuensi Sumber Daya Manusia Hijau Manajemen : Perspektif Acara Profesional Karyawan Organizer di Jakarta*. 9, 361–372.
- Farhani Sofiyan, A., Alydrus, F., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation, Management Support, dan Green Organizational Culture pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 1–19.
- Hair, J. J. F., C., B. W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *A global perspective. Kennesaw: Kennesaw State University*.
- Handoyo, F., Akram, A., & Nurabiah, N. (2022). PENGARUH KINERJA LINGKUNGAN DAN PENGUNGKAPAN LINGKUNGAN TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2017-2021). *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 21(2), 107–117. <https://doi.org/10.29303/aksioma.v21i2.169>
- Imran, M., Arshad, I., & Ismail, F. (2021). Green Organizational

- Culture and Organizational Performance: the Mediating Role of Green Innovation and Environmental Performance. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(4), 515–530. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i4.32386>
- Kaltsum, F. N. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Biaya Lingkungan dan Kinerja Lingkungan Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Pertambangan di BEI periode tahun 2015-2019. *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 13.
- Maharani, Z., & Sudibijo, Y. A. (2023). Pengaruh Green Innovation, Environmental Management Accounting Dan Environmental Strategy Terhadap Environmental Performance Dengan Code of Conduct Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1861–1870. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15580>
- Malcheni Sangrawati, Pongky Adhi Purnama, & Ratih Candrastuti. (2022). Fashion Campaign Limbah Tekstil Dalam Fotografi Ilustrasi. *Jurnal Dimensi Seni Rupa Dan Desain*, 19(1), 49–68. <https://doi.org/10.25105/dim.v19i1.15154>
- Milenxi, L. C., & Murwaningsari, E. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan Terintegrasi. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 19–33. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v7n1.p19-33>
- Mingxia Liu, Liqian Liu, A. F. (2024). Dampak Inovasi Hijau terhadap Kinerja Perusahaan : Sebuah Tinjauan. *MDPI*.
- Nur Afra Hana Annisa Putri, Alviani Indraswari, Yahya Wulandari, & Ronnawan Juniarmoko. (2022). Green Accounting: Analisis Penerapan Green Innovation Pada Pengelolaan Limbah Pabrik Tahu di Kartasura. *Jurnal Akuntansi Dan Audit Syariah (JAAiS)*, 3(2), 196–214. <https://doi.org/10.28918/jaais.v3i2.5964>
- Pratiwi, N. H., & Rodiah, S. (2024). Pengaruh Keunggulan Kompetitif Hijau Dan Inovasi Hijau Terhadap Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 22(2), 155–173. <https://doi.org/10.24167/jab.v22i2.12156>
- Qiang Cheng, An-ping Lin A, M. Y. (2025). Jurnal Akuntansi dan Ekonomi. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 127–178.
- Sherly, S., & Etty Murwaningsari. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Hijau, Kepemimpinan Lingkungan Dan Pemasaran Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Rantai Pasokan Hijau Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2725–2734. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17337>
- Siagian, H., Tarigan, Z. J. H., & Basana, S. R. (2022). The role of top management commitment in enhancing competitive advantage: The mediating role of green

- innovation, supplier, and customer integration. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2), 477–494.
<https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.12.003>
- Úbeda-García, M., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P. C., Manresa-Marhuenda, E., & Poveda-Pareja, E. (2022). Green ambidexterity and environmental performance: The role of green human resources. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 32–45.
<https://doi.org/10.1002/csr.2171>
- Wan, J., & Jin, Y. (2023). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Inovasi Hijau: Peran Moderasi Sumber Daya Slack yang Tidak Terserap dan Evaluasi Media*.
- Xiao, B. (2020). *Psychiatry Research*. 287(March), 3–5.
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2011.05.031>