
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GREEN INNOVATION PADA KARYAWAN UMKM SEKTOR MAKANAN WILAYAH JAKARTA

FACTORS INFLUENCING GREEN INNOVATION AMONG FOOD SECTOR MSME EMPLOYEES IN THE JAKARTA REGION

Amanda Cantika Putri Efendhi¹, Netania Emilisa^{2*}, Rani Herliyani³, Indrayani Nur aini⁴, Iniaz Putri Nur Salsabilla⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti^{12*34}, Fakultas Sains Sosial & Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia⁵

022002201150@std.trisakti.ac.id¹, netania@trisakti.ac.id^{2*}, 022002201139@std.trisakti.ac.id³,
022002201101@std.trisakti.ac.id⁴, a191247@siswa.ukm.edu.my⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak Green Intellectual Capital (GIC), Green Human Resource Management Practices (GHRMP), Green Entrepreneurial Orientation (GEO), dan Absorptive Capacity (AC) terhadap Green Innovation (GI) pada karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di sektor makanan wilayah Jakarta. Walaupun UMKM memiliki peran krusial dalam ekonomi Indonesia, sebagian besar pengusaha belum terbiasa dengan praktik-praktik yang ramah lingkungan. Situasi ini menunjukkan bahwa dorongan menuju inovasi hijau sangatlah penting agar UMKM dapat bertahan, berkembang, dan bersaing di pasar. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dari 160 responden melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa GIC, GHRMP, GEO, dan AC memberikan pengaruh positif terhadap inovasi hijau. Pengetahuan serta kemampuan organisasi terkait lingkungan, kebijakan sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan, orientasi kewirausahaan yang aktif menangani isu lingkungan, serta kemampuan untuk menyerap informasi dari luar semuanya dapat membantu UMKM menghasilkan produk dan proses yang lebih ramah lingkungan.

Kata kunci: *Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management Practices, Green Entrepreneurial Orientation, Absorptive Capacity, Green Innovation, UMKM.*

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of green intellectual capital (gic), green human resource management practices (ghrmp), green entrepreneurial orientation (geo), and absorptive capacity (ac) on green innovation (gi) among employees of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in the food sector in the Jakarta area. Although MSMEs play a crucial role in the Indonesian economy, most entrepreneurs are not yet familiar with environmentally friendly practices. This situation shows that the push towards green innovation is very important for MSMEs to survive, grow, and compete in the market. This study applied a quantitative method with a descriptive approach. Data were collected from 160 respondents through a questionnaire using a Likert scale, then analyzed using multiple linear regression. The findings revealed that GIC, GHRMP, GEO, and AC had a positive influence on green innovation. Knowledge and organizational capabilities related to the environment, human resource policies that support sustainability, an entrepreneurial orientation that actively addresses environmental issues, and the

ability to absorb information from outside sources can all help MSMEs produce more environmentally friendly products and processes.

Keywords: Green Intellectual Capital, Green Human Resource Management, Green Entrepreneurial Orientation, Absorptive Capacity, Green Innovation, UMKM.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional mendasarkan ukurannya pada parameter esensial, yaitu pertumbuhan ekonomi yang konsisten dan merata di seluruh pelosok Indonesia. Sementara kesenjangan ekonomi dapat menyebabkan kemiskinan, ketimpangan pendapatan, dan keterbatasan akses ke layanan publik, pemerataan ekonomi juga dapat menjadi indikator stabilitas politik suatu negara (Motik & Ridwan, 2025). UMKM adalah pilar ekonomi Indonesia karena memberikan kontribusi besar terhadap PDB dan berfungsi sebagai penyerap tenaga kerja terbesar di seluruh negeri (Suyadi et al., 2018); (Dewi & Zagladi, 2025). Jumlah UMKM di Provinsi DKI Jakarta telah melampaui satu juta unit, namun angka ini dianggap tidak proporsional dengan posisinya sebagai pusat ekonomi negara. Oleh karena itu, pemerintah terus berupaya meningkatkan kemampuan dan meningkatkan pertumbuhan UMKM melalui berbagai bentuk dukungan (Kholisoh et al., 2024).

Walaupun memiliki peran penting, UMKM masih dihadapkan pada tantangan lingkungan, seperti minimnya penerapan praktik berkelanjutan, tingginya volume limbah, dan kurang optimalnya pemanfaatan sumber daya. Situasi ini menunjukkan betapa pentingnya menerapkan inovasi hijau dalam upaya meningkatkan efisiensi, daya saing, dan keberlanjutan operasi bisnis kecil dan menengah (UMKM) (Teece, 2016) ; (Mariawati et al., 2024).

Keberhasilan green innovation dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, seperti green intellectual capital yang merepresentasikan kemampuan dan pengetahuan karyawan berbasis lingkungan (Kumar et al, 2025). Selain itu, green human resource management membantu membangun budaya kerja yang berorientasi pada keberlanjutan melalui kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang memperhatikan aspek lingkungan (Song et al, 2021).

Sementara itu, green entrepreneurial orientation mendorong organisasi untuk terus berinovasi dan berani memanfaatkan peluang bisnis yang lebih ramah lingkungan (Abanan & Susilowati, 2024). Selain itu, Absorptive Capacity memungkinkan organisasi menyerap dan memanfaatkan pengetahuan baru dari luar untuk mempercepat pengembangan inovasi hijau (Javeed et al., 2023). Penelitian ini diharapkan dapat membantu usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) mengembangkan strategi yang lebih baik untuk membangun strategi yang lebih baik guna meningkatkan daya saing mereka sambil mempromosikan inovasi ramah lingkungan.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Intellectual Capital

Green intellectual capital adalah kombinasi antara kesadaran tentang lingkungan dan keterampilan bisnis yang digunakan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang memfokuskan pada penerapan praktik ramah lingkungan dan keberlanjutan (Fattah & Permono Nugroho, 2024) Sementara itu, Yong et al., (2019) menyatakan bahwa modal intelektual hijau merupakan keseluruhan pengetahuan, kemampuan, dan hubungan yang dimiliki suatu perusahaan terkait dengan inovasi hijau dan perlindungan lingkungan. Menurut Asiaei et al., (2023) konsep ini dianggap sebagai evolusi dari modal intelektual, dengan fokus pada aspek keberlanjutan lingkungan.

Green Human Resource Management Practices

Secara umum, green human resource management practices merujuk pada penerapan berbagai kebijakan, praktik, dan struktur sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan penggunaan sumber daya organisasi secara berkelanjutan sambil mencegah dampak negatif terhadap lingkungan (Ahmad, 2015). Selain itu, Nurulfadhilah & Emilisa, (2022) menyatakan bahwa green human resource



management practices mencakup kebijakan dan praktik dalam mengelola sumber daya manusia yang ramah lingkungan, seperti merekrut karyawan yang memiliki kesadaran dan pengetahuan lingkungan, serta melakukan penilaian kinerja berdasarkan standar lingkungan. Secara umum, Green HRMP merupakan tindakan apa pun yang berkaitan dengan desain, implementasi, dan pemeliharaan sistem yang bertujuan untuk menginspirasi anggota staf perusahaan untuk berpartisipasi dalam tanggung jawab lingkungan (Emilisa et al, 2020).

Green Entrepreneurial Orientation

Green entrepreneurial orientation berfokus pada inovasi dan keberlanjutan ramah lingkungan. Menurut Pratono et al, (2019) menyatakan bahwa green entrepreneurial orientation adalah evolusi dari pendekatan kewirausahaan tradisional di mana fokus nya tidak hanya pada pencapaian keuntungan semata, melainkan juga pada integrasi aspek keberlanjutan dan inovasi lingkungan dalam strategi perusahaan. Hal ini sependapat dengan definisi yang dijelaskan oleh Habib et al., (2020), yang mendefinisikan orientasi kewirausahaan hijau sebagai kemampuan organisasi untuk mengadopsi praktik berkelanjutan dan memimpin inisiatif inovasi hijau melalui penerapan strategi proaktif, sehingga perusahaan menjadi lebih adaptif terhadap perubahan di lingkungan eksternal. Selain itu Baquero, (2025) menekankan bahwa green entrepreneurial orientation memainkan peran penting dalam membedakan orientasi pada usaha lainnya karena memanfaatkan teknologi hijau dan praktik berkelanjutan untuk menyeimbangkan penciptaan nilai ekonomi dan nilai lingkungan.

Absorptive Capacity

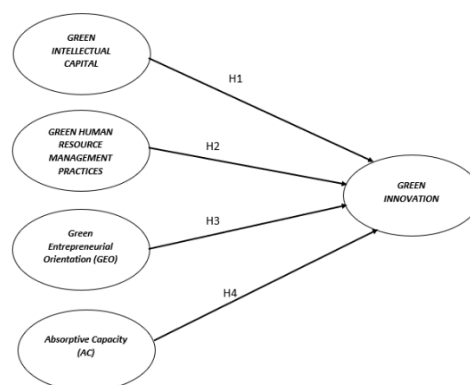
Absorptive capacity didefinisikan sebagai pemahaman suatu organisasi dalam mengelola kemampuan untuk memanfaatkan pengetahuan yang berasal dari luar guna menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan pesaing yang memiliki akses terhadap pengetahuan baru yang serupa (Cazurra & Rui, 2017). Absorptive capacity juga mencakup serangkaian proses organisasi, mulai dari memperoleh pengetahuan eksternal, mengasimilasinya, mentransformasikannya, hingga mengeksploitasi pengetahuan baru agar dapat mendukung tujuan perusahaan. Konsep ini penting karena menyoroti perbedaan antar perusahaan dalam kemampuan menggunakan pengetahuan eksternal; bahkan jika perusahaan menghadapi teknologi yang sama, tingkat pemahaman dan penerapannya dalam inovasi dapat berbeda-beda (Purwianti, 2023) Sesuai dengan hal ini, absorptive capacity dipandang sebagai kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi dan melakukan evaluasi terhadap nilai informasi dan pengetahuan baru yang berasal dari luar perusahaan, kemudian menyerap dan mengimplementasikannya untuk tujuan komersial (Sanusi & Ganika, 2021).

Green Innovation

Green innovation mencakup upaya untuk menciptakan produk, proses, dan layanan yang berorientasi terhadap keberlanjutan bagi lingkungan. Green Innovation merupakan proses berkelanjutan yang diterapkan oleh perusahaan melalui berbagai kegiatan ramah lingkungan, seperti pengurangan limbah, pencegahan polusi, dan peningkatan kualitas lingkungan (Safitri et al, 2024). Green innovation merupakan suatu inovasi yang meliputi teknologi hijau, produk hijau, dan proses hijau di bidang konservasi energi, pengurangan emisi, pencegahan pencemaran, pengolahan limbah, dan pemberdayaan sumber daya secara berkelanjutan, yang memiliki eksternalitas positif ganda berupa penyebaran pengetahuan dan perlindungan lingkungan (Liu et al., 2025) Green innovation juga dimaknai sebagai inovasi yang dapat membantu menurunkan risiko lingkungan, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan ramah lingkungan pada perusahaan dan sekaligus memberikan keuntungan bagi lingkungan (Song et al, 2021).



KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Penelitian

(Figiel & Badar, (2025) ;Jamil et al., (2025)

Hipotesis

Dalam melakukan analisis, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Green intellectual capital memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation

H2: Green Human Resource Management Practices memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation

H3: Green Entrepreneurial Orientation memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation

H4: Absorptive Capacity memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan pengujian hipotesis untuk menganalisis pengaruh green intellectual capital, green human resource management practices, green entrepreneurial orientation, dan absorptive capacity terhadap green innovation pada karyawan UMKM sektor makanan di wilayah Jakarta. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif deskriptif, yang menekankan penggunaan data numerik untuk menggambarkan fenomena secara objektif, sebagaimana dijelaskan oleh (Waruwu et al, 2025). Desain penelitian ini bersifat cross-sectional dikarenakan pengumpulan data dilakukan sekali pada periode tertentu pada tahun 2025 (Emilisa et al., 2025). Selain itu, penelitian dilakukan dalam non-contrived settings, yaitu situasi kerja alami tanpa adanya intervensi peneliti, sebagaimana dianjurkan oleh Zulyar & Adawiyah, (2025), dengan unit analisis pada individu.

Populasi penelitian mencakup karyawan yang bekerja di UMKM sektor makanan wilayah Jakarta. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan responden yang



dipilih ditentukan berdasarkan kesesuaian mereka dengan kriteria yang mendukung sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel green intellectual capital diukur menggunakan 11 indikator diadaptasi dari Li et al, (2023), green human resource management practices menggunakan 6 indikator diadaptasi dari (Yu et al, (2020), green entrepreneurial orientation menggunakan 5 indikator diadaptasi dari Muangmee et al, (2021), absorptive capacity menggunakan 6 indikator diadaptasi dari Abourokba et al, (2023, dan variabel dependen green innovation diukur melalui 4 indikator diadaptasi dari (Li et al, 2023). Total terdapat 32 item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Mengacu pada ketentuan Hair et al, (2019), ukuran sampel minimum adalah 5–10 kali jumlah item pernyataan, sehingga setidaknya 160 responden diperlukan, yang kemudian digunakan pada penelitian ini.

Data primer dikumpulkan dengan membagikan kuesioner menggunakan Google Forms kepada karyawan UMKM sektor makanan di wilayah Jakarta. Setiap pernyataan diukur berdasarkan skala Likert 1–5, berkisar dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju,” lalu dianalisis menggunakan alat statistik sesuai dengan persyaratan penelitian. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari beberapa sumber seperti website, buku, dan referensi lain yang relevan untuk mendukung penguatan teori dan hasil analisis.

Pengolahan data dilakukan melalui dua tahap. Pada langkah pertama, analisis awal dilakukan dengan menggunakan SPSS 22. Ini termasuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan penyajian statistik deskriptif. Selanjutnya, pengujian model dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Upaya ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan timbal balik dan dinamika antara variabel-variabel dalam sebuah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, sampel terdiri dari 160 responden yang merupakan karyawan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di industri makanan di sekitar Jakarta. Dari total responden, 53,1% adalah perempuan. Sebagian besar responden berusia 18-30 tahun dalam rentang usia 66,3%. Sementara itu, berdasarkan tempat tinggal, sebagian besar responden berasal dari Jakarta Selatan yaitu 31,3%.

Instrumen pada penelitian ini diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui bahwa pernyataan yang digunakan untuk menilai apa yang akan diukur tersebut valid atau tidak (Rahmah & Emilisa, 2022). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel green intellectual capital (X1), green human resource management (X2), green entrepreneurial orientation (X3), absorptive capacity (X4), dan green innovation (Y) memiliki factor load $\geq 0,45$, yang berarti seluruh indikator pada variabel-variabel tersebut valid. Selain itu, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa jawaban responden memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur suatu variabel (Subhaktiyasa, 2024). Setelah pengujian, hasil uji reliabilitas terlihat bahwa Cronbach's Alpha untuk setiap variabel berada di atas 0,60, yang berarti bahwa instrumen pernyataan konsisten atau dapat diandalkan dalam mengukur variabel.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel green intellectual capital memperoleh hasil mean 3,576, artinya responden memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran lingkungan yang cukup untuk mendukung praktik berkelanjutan di perusahaan. Selain itu, variabel green human resource management practices memperoleh hasil mean 3,575, artinya responden menilai praktik manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan seperti pelatihan hijau, kebijakan ramah lingkungan, dan sistem pendukung perilaku berkelanjutan telah diterapkan dengan cukup baik. Selanjutnya, variabel green entrepreneurial orientation dengan nilai mean 3,572 menunjukkan bahwa perusahaan dipandang memiliki orientasi kewirausahaan hijau yang cukup kuat, tercermin dari keberanian mengambil risiko, upaya inovatif, dan sikap proaktif terhadap berbagai isu lingkungan. Pada variabel absorptive capacity, nilai rata-rata 3,635, artinya menunjukkan bahwa responden menilai kemampuan organisasi untuk



menyerap, memahami, dan memanfaatkan pengetahuan baru tentang keberlanjutan dengan cukup baik. Di sisi lain, variabel green innovation memperoleh mean tertinggi, yaitu 3,662, artinya dengan mengembangkan produk baru, memperbaiki prosedur kerja, dan menetapkan kebijakan internal yang lebih ramah lingkungan, perusahaan dianggap cukup aktif dalam mendukung inovasi yang berorientasi pada lingkungan.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate β)	p-value	Keputusan
GIC <--- GI	0.417	0.000	Hipotesis didukung
GHRMP <--- GI	0.176	0.009	Hipotesis didukung
GEO <--- GI	0.230	0.000	Hipotesis didukung
AC <--- GI	0.282	0.003	Hipotesis didukung

Sumber : Pengolahan Data SPSS

PEMBAHASAN

H1: Green Intellectual Capital memiliki pengaruh positif terhadap terhadap Green Innovation

Hasil uji hipotesis pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa green intellectual capital memiliki efek positif dan signifikan terhadap inovasi hijau. Temuan ini didukung oleh penelitian Li et al, (2023), yang menjelaskan bahwa modal manusia hijau, modal struktural hijau, dan modal relasional hijau secara langsung meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan inovasi hijau. Penelitian oleh Ali et al, (2021) juga menegaskan bahwa perusahaan dengan modal intelektual yang kuat lebih mampu mengembangkan kualitas produk dan kegiatan yang ramah lingkungan.

Kemampuan karyawan dan organisasi dalam mengelola pengetahuan lingkungan membuat UMKM lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan keberlanjutan. Berdasarkan perspektif knowledge-based view, organisasi yang mampu memanfaatkan pengetahuan secara optimal cenderung menghasilkan tingkat inovasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, tingginya sumber daya intelektual hijau terbukti mendorong peningkatan inovasi hijau dalam UMKM.

Selain itu, karakteristik responden yang didominasi oleh perempuan usia 18–30 tahun kelompok yang memiliki kepedulian tinggi terhadap isu lingkungan mendukung efektivitas penerapan GIC. Mayoritas responden yang berdomisili di Jakarta Selatan, wilayah dengan kesadaran lingkungan tinggi, juga memperkuat penerimaan praktik berkelanjutan. Kombinasi faktor tersebut membuat GIC semakin kuat dalam mendorong inovasi hijau dan meningkatkan daya saing UMKM.

H2: Green Human Resource Management Practices memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation

Hasil uji hipotesis dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa green human resource management practices memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Green Innovation. Temuan ini didukung oleh penelitian Jamil et al, (2025), yang menyatakan bahwa pelatihan dan praktik SDM berbasis lingkungan



meningkatkan kreativitas hijau karyawan. Song et al, (2021) menegaskan bahwa rekrutmen hijau dan penilaian kinerja berbasis lingkungan mendorong inovasi ramah lingkungan.

Pada UMKM makanan di Jakarta, GHRM menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai keberlanjutan karyawan. Berdasarkan teori person–organization fit, kesesuaian nilai ini membuat karyawan lebih mendukung tujuan lingkungan perusahaan, sehingga memperkuat munculnya green innovation. Dominasi responden perempuan usia 18–30 tahun dan domisili di Jakarta Selatan wilayah dengan literasi lingkungan tinggi menunjukkan bahwa karyawan lebih siap menerima praktik kerja hijau. Secara keseluruhan, penerapan GHRM melalui rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan penghargaan berbasis lingkungan mampu meningkatkan kesadaran ekologis, perilaku pro-lingkungan, dan inovasi hijau pada UMKM.

H3: Green Entrepreneurial Orientation memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation

Hasil uji hipotesis pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa green entrepreneurial orientation berpengaruh positif dan signifikan terhadap green innovation. Temuan ini didukung oleh penelitian Guo et al, (2020), yang menjelaskan bahwa orientasi kewirausahaan berbasis lingkungan dapat mendorong inovasi hijau, baik secara incremental maupun radikal. Penelitian Putra & Utama, (2022) menegaskan bahwa GEO membuat pelaku usaha lebih peka terhadap peluang hijau dan lebih mampu menghasilkan solusi berkelanjutan.

Pada UMKM makanan di Jakarta, GEO mendorong pemilik dan karyawan untuk mengambil keputusan inovatif yang mendukung keberlanjutan, sesuai teori orientasi bisnis yang menekankan pentingnya inovasi dan proaktivitas sebagai sumber keunggulan kompetitif. Karakteristik responden yang didominasi perempuan usia 18–30 tahun kelompok yang umumnya lebih inovatif, proaktif, dan peduli lingkungan turut memperkuat efektivitas penerapan GEO. Selain itu, banyak responden berdomisili di Jakarta Selatan, wilayah dengan dinamika bisnis dan kesadaran lingkungan yang tinggi. Secara keseluruhan, GEO membuat UMKM lebih proaktif dalam mencari peluang ramah lingkungan, meningkatkan inovasi hijau, dan memperkuat daya saing secara berkelanjutan.

H4: Absorptive Capacity memiliki pengaruh positif terhadap Green Innovation

Hasil uji hipotesis pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa absorptive capacity berpengaruh positif dan signifikan terhadap green innovation. Temuan ini didukung oleh penelitian Hashim et al, (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan perusahaan menyerap pengetahuan mempercepat adopsi inovasi hijau. Aboelmaged & Hashem, (2019) juga menegaskan bahwa organisasi dengan kapasitas penyerapan tinggi lebih mampu mengintegrasikan pengetahuan eksternal ke dalam praktik berkelanjutan.

Kemampuan memahami dan memanfaatkan informasi baru membantu UMKM makanan di Jakarta menyesuaikan diri dengan tuntutan keberlanjutan. Sesuai Absorptive Capacity Theory, organisasi yang mampu mengenali, mengolah, dan menerapkan pengetahuan lebih mudah menghasilkan inovasi hijau. Karakteristik responden yang didominasi perempuan usia 18–30 tahun yang cenderung suka belajar, terbuka pada ide baru, dan adaptif semakin mendukung penguatan AC. Selain itu, fakta bahwa banyak responden tinggal di wilayah Jakarta Selatan yang memiliki lingkungan bisnis kontemporer dan banyak sumber informasi membantu mereka belajar dan menyerap informasi. Secara keseluruhan, AC yang tinggi mempercepat pemahaman UMKM tentang praktik ramah lingkungan, inovasi kreatif, dan produk hijau yang berdaya saing.

KESIMPULAN



Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh green intellectual capital, green human resource management, green entrepreneurial orientation, dan absorptive capacity terhadap green innovation pada karyawan UMKM sektor makanan di Jakarta, disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut berkontribusi positif dan signifikan dalam mendorong peningkatan inovasi hijau. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan percaya bahwa manajemen pengetahuan ramah lingkungan, implementasi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan, perspektif kewirausahaan hijau, dan kemampuan UMKM untuk mengumpulkan dan memanfaatkan informasi baru telah diterapkan dengan baik. Akibatnya, UMKM semakin didorong untuk menciptakan produk baru, meningkatkan proses kerja mereka, dan memanfaatkan teknologi ramah lingkungan yang lebih banyak.

Dalam penelitian ini terdapat implikasi penting bagi para pelaku UMKM, yaitu perlunya memperkuat kompetensi hijau karyawan melalui pelatihan, kebijakan SDM yang mendukung kesadaran lingkungan, mendorong inovasi, dan meningkatkan kerja sama eksternal untuk menyerap pengetahuan baru. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan geografis, ruang lingkup variabel, dan ketergantungan pada persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian di masa selanjutnya disarankan untuk memperluas objek ke sektor dan wilayah lain, meninjau perbedaan generasi di antara karyawan, serta menambahkan variabel baru seperti digital transformation dan kepemimpinan bertanggung jawab untuk memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi green innovation.

DAFTAR PUSTAKA

- Abanan, M. Z. R., & Susilowati, C. (2024). Pengaruh Green Entrepreneur Orientation Terhadap Firm Performance Dengan Mediasi Green Innovation. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 926–935. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.25>
- Aboelmaged, M., & Hashem, G. (2019). Absorptive capacity and green innovation adoption in SMEs: The mediating effects of sustainable organisational capabilities. *Journal of Cleaner Production*, 220, 853–863. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.150>
- Abourokbah, S. H., Mashat, R. M., & Salam, M. A. (2023). Role of Absorptive Capacity, Digital Capability, Agility, and Resilience in Supply Chain Innovation Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043636>
- Ali, W., Wen, J., Hussain, H., Khan, N. A., Younas, M. W., & Jamil, I. (2021). Does green intellectual capital matter for green innovation adoption? Evidence from the manufacturing SMEs of Pakistan. *Journal of Intellectual Capital*, 22(5), 868–888. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0204>
- Asiaei, K., O'Connor, N. G., Barani, O., & Joshi, M. (2023). Green intellectual capital and ambidextrous green innovation: The impact on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 369–386. <https://doi.org/10.1002/bse.3136>
- Baquero, A. (2025). Optimizing green knowledge acquisition through entrepreneurial orientation and resource orchestration for sustainable business performance. *Marketing Intelligence and Planning*, 43(2), 241–271. <https://doi.org/10.1108/MIP-07-2023-0330>
- Cuervo-Cazurra, A., & Rui, H. (2017). Barriers to absorptive capacity in emerging market firms. *Journal of World Business*, 52(6), 727–742. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.06.004>
- Dewi, A. P., & Zagladi, A. N. (2025). PENGARUH Green Innovation Dan Keberlangsungan Hidup Terhadap Kinerja Keuangan Umkm (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tahu Kabupaten Polewali Mandar). *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 6(2), 2715–1913. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.13350>



- Emilisa, N., Michelle, & Lunarindiah, G. (2020). Consequences of Green Human Resource Management: Perspective of Professional Event Organizer Employees in Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 361–372. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Emilisa, N., Salsabilla, A., Reza Puspita Sari, A., Bayu Saputra, G., & Apriyani, D. (2025). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Mindfulness Terhadap Team Innovative Behavior yang Dimediasi oleh Green Creativity Karyawan Hotel di Jakarta Pusat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(Vol 15 No 1 (2023): JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)), 8457–8476. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004.19494>
- Fattah, M. L. A., & Permono Nugroho, S. P. (2024). The Effect of Green Intellectual Capital on Environmental Performance with Green Human Resource Management as a Mediating Variable Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance Dengan Green Human Resource Management sebagai Variab. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5692>
- Figiel, A., & Badar, A. (2025). Effect of Green Entrepreneurial Orientation and Absorptive Capacity on Green Innovation and Environmental Orientation Among Educated Gen Z's in Europe. *Sustainability (Switzerland)*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/su17020593>
- Guo, Y., Wang, L. F., & Chen, Y. (2020). Green Entrepreneurial Orientation and Green Innovation: The Mediating Effect of Supply Chain Learning. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898798>
- Habib, M. A., Bao, Y., & Ilmudeen, A. (2020). The impact of green entrepreneurial orientation, market orientation and green supply chain management practices on sustainable firm performance. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1743616>
- Hashim, R., Bock, A. J., & Cooper S. (2015). The Relationship between Absorptive Capacity and Green Innovation. *International Journal of Business, Human and Social Sciences*, 9, 1065–1072. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Relationship-between-Absorptive-Capacity-and-Hashim-Bock/7cf18b751cc4ea3a836ad3f504709a77d0ea0d31>
- Jamil, K., Zhang, W., Anwar, A., & Mustafa, S. (2025). Driving SME Sustainability via the Influence of Green Capital, HRM, and Leadership. *Sustainability (Switzerland)*, 17(13). <https://doi.org/10.3390/su17136076>
- Javeed, S. A., Teh, B. H., Ong, T. S., Lan, N. T. P., Muthaiyah, S., & Latief, R. (2023). The Connection between Absorptive Capacity and Green Innovation: The Function of Board Capital and Environmental Regulation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043119>
- Kholisoh, H., Priyadi, B. P., & Purnaweni, H. (2024). Implementasi Program Jakpreneur Dalam Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkh) Di Kota Administrasi Jakarta Pusat. *Journal of Public Policy and Management Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v13i2.43688>
- Kumar, J., Rani, V., Rani, M., & Rani, G. (2025). Linking green intellectual capital and firm performance through green innovation and environmental performance in small and medium-sized enterprises. *Journal of Intellectual Capital*, 26(3), 670–690. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2024-0345>
- Li, W., Bhutto, M. Y., Waris, I., & Hu, T. (2023). The Nexus between Environmental Corporate Social Responsibility, Green Intellectual Capital and Green Innovation towards Business Sustainability: An Empirical Analysis of Chinese Automobile Manufacturing Firms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20031851>
- Liu, M., Huang, X., Wang, P., & Liao, Y. (2025). Enterprise digitalization, organizational slack, and green innovation. *International Review of Economics and Finance*, 103. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104443>



- Mariawati, Mulyadi, D., & Yanti. (2024). Journal of Management & Business Pengaruh Green Innovation Dan Keberlangsungan Usaha Terhadap Kinerja Keuangan UMKM Pabrik Tahu dan Tempe Di Kabupaten Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 1451–1463. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i1.6690>
- Motik, D. P., & Ridwan, M. (2025). Indonesia's Economic Projection in 2025: Assessing Supporting Factors and Challenges to Economic Growth. *International Journal of Innovation and Thinking*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.71364/ijit.v2i8.68>
- Muangmee, C., Dacko-Pikiewicz, Z., Meekaewkunchorn, N., Kassakorn, N., & Khalid, B. (2021). Green entrepreneurial orientation and green innovation in small and medium-sized enterprises (Smes). *Social Sciences*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/socsci10040136>
- Pratono, A. H., Darmasetiawan, N. K., Yudiarso, A., & Jeong, B. G. (2019). Achieving sustainable competitive advantage through green entrepreneurial orientation and market orientation: The role of inter-organizational learning. *Bottom Line*, 32(1), 2–15. <https://doi.org/10.1108/BL-10-2018-0045>
- Purwianti, L. (2023). PERANAN MEDIASI INOVASI DAN ABSORPTIVE CAPACITY DALAM MENINGKATKAN KINERJA HOTEL SELAMA PANDEMI COVID 19. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(2), 171–192. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i2.5251>
- Putra, W. E., & Utama, L. (2022). Pengaruh Green Entrepreneurial Orientation dan Green Innovation terhadap Kinerja Berkelanjutan Industri Gigi Palsu. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 534. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18262>
- Rahmah, A. F., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh Work Load Pay dan Social Support terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction pada karyawan Perhotelan Bintang 4 di Jakarta Selatan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 176–182. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17482>
- Safitri, V. C., Safitri, Z. I., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Green Innovation, Top Management Support, Green Human Resource Management, Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance pada Karyawan Hokben Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2024(15), 729–741. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13834538>
- Sanusi, F., & Ganika, G. (2021). STRATEGI MENINGKATKAN ABSORPTIVE CAPACITY PERUSAHAAN. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 11(1), 97–111. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v11i1.3844>
- Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2021). Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 951–967. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0315>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>
- Suyadi, Syahdanur, & Suryani, S. (2018). Analisis Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(1). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Teece, D. J. (2016). Dynamic capabilities and entrepreneurial management in large organizations: Toward a theory of the (entrepreneurial) firm. *European Economic Review*, 86, 202–216. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.11.006>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>



- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C. Y., & Fynes, B. (2020). Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International Journal of Production Economics*, 219, 224–235. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.06.013>
- Zulyar, R. V. N. F., & Adawiyah, W. R. (2025). Pengaruh Training and Development, Transformational Leadership Terhadap Job Performance dimediasi Employee Engagement pada Karyawan Industri Teknologi Informasi dan Komunikasi di Jakarta Barat. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.8104>