

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Strategic Human Resource Management* (SHRM) terhadap *Environmental Performance* yang Dimediasi oleh *Green Innovation* Pada Karyawan BCA KCU Jakarta Selatan

Berlian Anggita Putri Trisno, Netania Emilisa, Andhika Muhammad Fadil

^{1,2} Manajemen Fakultas ekonomi & bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia

³ Institut Pertanian Bogor, Indonesia

* Email untuk Korespondensi: berliananggitap@gmail.com, netania@trisakti.ac.id,
andhikamfadil@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Self-Efficacy, *Strategic Human Resource Management* (SHRM), *Green Innovation*, *Environmental Performance*, Karyawan, Bank BCA KCU Jakarta Selatan.

Keywords:

Self-Efficacy, *Strategic Human Resource Management* (SHRM), *Green Innovation*, *Environmental Performance*, Karyawan, Bank BCA KCU Jakarta Selatan.

Perkembangan dunia bisnis modern menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan sosial. Hal ini dikarenakan dunia bisnis berperan sebagai kontributor signifikan terhadap permasalahan lingkungan, seperti pemanasan global, kerusakan lingkungan, polusi air, dan emisi karbon dari industri manufaktur yang secara terus menerus menghadapi tantangan ekologi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menginvestigasi pengaruh *Self-Efficacy* dan *Strategic Human Resource Management* (SHRM) terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* pada Karyawan BCA KCU Jakarta Selatan. Metode penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan 165 responden sebagai sampel minimum. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Self-Efficacy*, SHRM, dan *Green Innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*, serta *Self-Efficacy* dan SHRM juga memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*. Implikasi manajerial dari temuan ini mencakup menciptakan budaya kerja yang suportif, merancang sistem penilaian kinerja yang efektif, menciptakan budaya yang mendukung inovasi hijau, dan menetapkan target yang jelas untuk meningkatkan *Environmental Performance*.

The development of the modern business world requires companies to pay more attention and be responsible for the social environment. This is because the business world plays a significant role as a significant contributor to environmental problems, such as global warming, environmental damage, water pollution, and carbon emissions from the manufacturing industry which continuously faces ecological challenges. This study aims to investigate the influence of Self-Efficacy and Strategic Human Resource Management (SHRM) on Environmental Performance mediated by Green Innovation in BCA KCU South Jakarta employees. This research method refers to previous research by collecting data through questionnaires and literature studies. The sampling technique uses purposive sampling with 165 respondents as the minimum sample. The results of the analysis showed that Self-Efficacy, SHRM, and Green Innovation had a positive and significant effect on Environmental Performance, and Self-Efficacy and SHRM also had a positive influence on Green Innovation. The managerial implications of these findings include creating a supportive work culture, designing an effective performance appraisal system, creating a culture that supports green innovation, and setting clear targets to improve Environmental Performance.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis modern menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan sosial. Hal ini dikarenakan dunia bisnis berperan sebagai kontributor signifikan terhadap permasalahan lingkungan, seperti pemanasan global, kerusakan lingkungan, polusi air, dan emisi karbon dari industri manufaktur yang secara terus menerus menghadapi tantangan ekologi yang serius (Ali et al., 2021; Shehzad et al., 2022). *Environmental Performance* mengacu terhadap dampak bisnis dalam hal finansial dan non-finansial (Dragomir, 2018). Hal ini dapat diukur dengan serangkaian indikator seperti emisi karbon tidak langsung, limbah daur ulang, konsumsi air, serta biaya lingkungan yang terkait langsung dengan operasional perusahaan, seperti pada perusahaan industri jasa, yaitu perbankan. Meskipun bank merupakan salah satu sektor yang paling ramah lingkungan (Jo et al., 2015) namun, bank mulai menghadapi tekanan untuk mengubah pendekatan bisnisnya guna memenuhi tuntutan pemangku kepentingan yang semakin tinggi yang sangat menghargai perlindungan dan konservasi lingkungan.

Tanggung jawab perbankan terhadap sosial dan lingkungan hidup semakin mendapat perhatian global dan media dalam beberapa tahun terakhir, sebagian disebabkan oleh kekhawatiran terhadap kerusakan lingkungan seperti isu – isu terkait perubahan iklim, pencemaran gas rumah kaca, dan degradasi keanekaragaman hayati, dan sebagian lagi disebabkan oleh kinerja perbankan yang kini diukur secara berbeda, tidak hanya dari sudut pandang kinerja finansial, namun juga dari sudut pandang kinerja lingkungan (*Environmental Performance*) (Solovida & Latan, 2017). Salah satu konsekuensi dari tren ini yaitu meningkatnya kesadaran akan lingkungan yang menarik perhatian berbagai organisasi untuk menetapkan tujuan yang ramah lingkungan (Mousa & Othman, 2020). Selain itu, terdapat juga keinginan yang kuat di kalangan pemangku kepentingan untuk memotivasi manajer agar memprioritaskan masalah lingkungan serta melakukan evaluasi terhadap *Environmental Performance* (Solovida & Latan, 2017). Penerapan *Environmental Performance* yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya produksi (Inman & Green, 2018), membangun reputasi positif (Lin et al., 2016), serta memperoleh dukungan dari pemerintah (Ren et al., 2019).

Bank Central Asia (BCA), lembaga perbankan di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1995, merupakan salah satu perusahaan yang memperhatikan *Environmental Performance* melalui kegiatan *Green Innovation*, seperti secara rutin mengadakan sosialisasi kepada karyawannya melalui berbagai macam program, yaitu program pengurangan penggunaan kertas (menerapkan *e-statement* dan *e-billing*, mendorong penggunaan *digital banking*, dan mengganti buku tabungan dengan *BCA Mobile*), penghematan energi (mematikan penggunaan lampu saat jam istirahat dan mematikan peralatan elektronik di luar jam kerja, serta menggunakan lampu hemat energi LED di seluruh kantor cabang), dan pengurangan emisi karbon (mendukung program penghijauan dengan menanam pohon di area kantor dan bekerja sama dengan mitra untuk mengembangkan produk serta layanan ramah lingkungan) (Bank Central Asia, 2020).

Self-Efficacy berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menguasai situasi dan mencapai tujuan yang diinginkan (Amitay & Gumpel, 2015). Nilai *Self-Efficacy* melebihi nilai keterampilan, pengetahuan, bahkan pengalaman (RAMA & S, 2017). *Self-efficacy* bersifat unik dan konteksnya spesifik terhadap aktivitas atau hasil tertentu (Kevill et al., 2017). Tanpa *Self-Efficacy* yang autentik, seorang karyawan akan kesulitan dalam mengambil keputusan yang sulit, memimpin pertemuan dengan otoritas, berkomunikasi secara jujur, dan terbuka terhadap umpan balik, terutama jika umpan balik bersifat konstruktif (Khalique & Singh, 2019). Peningkatan *Self-Efficacy* penting dalam hal ini mencakup sejauh mana karyawan merasa memiliki kemampuan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi (Hannah et al., 2016) karena kinerja kerja yang tinggi erat kaitannya dengan kepercayaan diri karyawan dan *Self-Efficacy* yang tinggi.

Strategic Human Resource Management (SHRM) mewakili proses yang berfokus pada praktik yang mengarah pada keunggulan sumber daya manusia. Praktiknya meliputi rekrutmen, pengembangan, pelatihan, insentif dan tunjangan, serta pengembangan karir dalam suatu organisasi (Arbab & Mahdi Abaker, 2018). SHRM juga berkonsentrasi pada elemen manusia dalam suatu organisasi perusahaan yang berkaitan dengan daya tarik, penilaian dan evaluasi, penghargaan karyawan, menindaklanjuti kepemimpinan organisasi dan budaya organisasi, memastikan komitmen yang lebih strategis dari elemen manusia terhadap rencana strategis organisasi, serta sering kali disebut sebagai keterampilan manajemen pribadi atau personal karena memerlukan fokus strategis untuk memastikan kemampuan sumber daya individu untuk mencapai tujuan organisasi (Al-Jedaiah & Albdareen, 2020). Komponen SHRM akan berdampak langsung pada strategi dan keunggulan organisasi karena mempengaruhi kualitas proses dan hasil organisasi (Alkhalzali & Halim, 2016).

SHRM memberi karyawan sumber daya psikologis melalui sosialisasi yang mencakup interaksi sosial yang berfokus pada hubungan, sumber daya kognitif untuk belajar dan sumber daya afektif untuk pengambilan keputusan. Sumber daya ini dikombinasikan dengan pertukaran sosial antara organisasi dan karyawannya yang

kemungkinan besar akan menghasilkan peningkatan kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan penurunan pergantian karyawan (Peng et al., 2024a).

Berbeda dengan praktik sumber daya manusia konvensional, praktik SHRM biasanya memberikan peluang lebih besar kepada karyawan untuk berbagi ide-ide inovatif dan menawarkan praktik terbaik yang disesuaikan untuk kelompok karyawan yang berbeda (Bammens, 2016). Pada era ini, fokus akademisi telah bergeser ke arah munculnya konsep *Green Human Resources Management* (GHRM), yang dipandang sebagai perpanjangan dari SHRM yang lebih menunjukkan bagaimana perasaan organisasi terhadap lingkungan dan standarnya yang akan membantu reputasi perusahaan sebagai warga korporasi yang unggul (Krisna & Emilisa, 2023).

Mengintegrasikan *Green Innovation* secara bertanggung jawab dan etis ke dalam proses bisnis merupakan kunci prasyarat untuk meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan (Cao et al., 2021; Kim et al., 2019). Mengingat meningkatnya kesadaran terhadap isu lingkungan dalam beberapa tahun terakhir, *Green Innovation* secara bertahap mendapatkan perhatian publik yang besar (Chin et al., 2022). *Green Innovation* memiliki potensi untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang perusahaan dengan meningkatkan citra ramah lingkungan, meningkatkan kesadaran konsumen, dan memperluas jangkauan pasar, sehingga menghasilkan keuntungan bagi para penggerak pertama (Shehzad et al., 2023). Selain itu, meningkatkan kemampuan *Green Innovation* pada perusahaan juga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan dengan menerapkan metode baru untuk mengurangi emisi karbon, meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan menciptakan peluang baru untuk nilai jangka panjang bagi pelanggan dan pemegang saham (Alam et al., 2023). *Green Innovation* akan secara signifikan membantu perusahaan memitigasi dampak negatif terhadap lingkungan dan menghasilkan pendapatan tambahan (Duan et al., 2023).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa SHRM memainkan peran penting dalam meningkatkan kreativitas ramah lingkungan organisasi yang merupakan komponen penting dari *Green Innovation*. Kreativitas ramah lingkungan melibatkan serta menghasilkan ide-ide baru dan berguna mengenai kelestarian lingkungan (Y. S. Chen & Chang, 2013). Penelitian juga menunjukkan bahwa keterampilan dan pengetahuan karyawan terhadap *green innovation* dapat menghasilkan peningkatan *Environmental Performance* (Wang et al., 2020). Praktik SHRM yang mendukung pengembangan karyawan dan memberikan peluang peningkatan keterampilan dapat menumbuhkan rasa *Self-Efficacy* di kalangan karyawan (Collings et al., 2021). Hal ini pada gilirannya dapat mendorong keterlibatan *Self-Efficacy* dalam inisiatif *Green Innovation*, sehingga berkontribusi terhadap *Environmental Performance* perusahaan (Y. S. Chen et al., 2006).

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada letak variabel dan sampel penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Peng et al., 2024a), peneliti menggunakan variabel *Self-Efficacy* sebagai mediator antara SHRM dengan *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance* dan menggunakan sampel karyawan pada perusahaan industri manufaktur elektronik di wilayah Asia-Pasifik. Pada penelitian ini, yang akan digunakan sebagai mediator adalah *Green Innovation* di antara *Self-Efficacy* dan SHRM terhadap *Environmental Performance* dan sampel penelitian yang digunakan akan lebih spesifik, yaitu karyawan pada BCA KCU Jakarta Selatan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menginvestigasi pengaruh *Self-Efficacy* dan *Strategic Human Resource Management* (SHRM) terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* pada Karyawan BCA KCU Jakarta Selatan. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* dan *Strategic Human Resource Management* (SHRM) terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* pada Karyawan BCA KCU Jakarta Selatan. Tujuan penelitian ini meliputi analisis pengaruh *Self-Efficacy*, *Strategic Human Resource Management* (SHRM), *Green Innovation*, dan *Environmental Performance*, serta pengaruh antara *Self-Efficacy*, *Strategic Human Resource Management* (SHRM), dan *Green Innovation* dengan *Environmental Performance*. Manfaat penelitian ini termasuk memberikan pemahaman yang lebih baik bagi perusahaan untuk meningkatkan *Environmental Performance* serta dapat menjadi evaluasi bagi karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini juga dapat menjadi panduan bagi peneliti berikutnya dalam mengeksplorasi lebih dalam mengenai hubungan antara variabel yang dibahas.

METODE

Penelitian ini menggunakan korelasi antar variabel untuk menjelaskan variabel – variabel yang berhubungan dengan masalah (Peng et al., 2024; Rana & Arya, 2024). Data yang digunakan bersifat *cross-sectional* dan diperoleh dari karyawan Bank BCA KCU Jakarta Selatan, dengan *setting* penelitian *non-contrived settings*. Variabel yang diteliti meliputi *Self-Efficacy*, SHRM, *Green Innovation*, dan *Environmental Performance* (Rigotti et al., 2008; Fahim, 2018; Barczak et al., 2010; Rego et al., 2007; Kim et al., 2019; Yong

Pengaruh Self-Efficacy dan Strategic Human Resource Management (SHRM) terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation Pada Karyawan BCA KCU Jakarta Selatan

et al., 2020). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan 165 responden sebagai sampel minimum. Uji instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, dengan uji validitas menggunakan *Factor Loading* dan uji reliabilitas menggunakan *Coefficient Cronbach's Alpha* (Hair et al., 2010). Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* SPSS dan AMOS. Uji *goodness of fit model* dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran (Hair et al., 2010), di mana hasilnya menunjukkan model yang dihasilkan masuk dalam kriteria *goodness of fit*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mengacu pada metode statistik yang bertujuan untuk mengumpulkan atau menyajikan data guna mengumpulkan informasi yang relevan dan dapat digunakan oleh peneliti. Hasil statistik dari variabel *Self-Efficacy*, *Strategic Human Resource Management* (SHRM), *Green Innovation*, dan *Environmental Performance* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Analisis *Self-Efficacy*

Tabel 1. Statistik Deskriptif *Self-Efficacy*

No	<i>Self-Efficacy</i>	Mean
1	Saya bisa tetap tenang dalam menghadapi kendala di tempat kerja karena saya kompeten dalam menghadapinya.	3,98
2	Ketika saya dihadapkan pada suatu masalah dalam tugas pekerjaan saya, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.	4,10
3	Apapun yang saya hadapi dalam tugas pekerjaan saya, saya biasanya dapat mengatasinya.	4,12
4	Pengalaman kerja saya memungkinkan saya untuk berhasil dalam profesi masa depan saya	4,15
5	Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dalam tugas pekerjaan saya.	4,05
6	Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan tugas pekerjaan saya.	4,12
<i>Mean</i>		4,09

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui rata – rata secara keseluruhan sebesar 4,09 yang berarti responden merasakan adanya *Self-Efficacy* di Bank BCA KCU Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata tertinggi, yaitu 4,15 artinya responden merasakan jika pengalaman kerja mereka memungkinkan untuk berhasil dalam profesi masa depannya. Sedangkan rata – rata terendah, yaitu 3,98 artinya responden cukup merasakan jika bisa tetap tenang dalam menghadapi kendala di tempat kerja karena merasa dirinya kompeten dalam menghadapinya.

Analisis *Strategic Human Resource Management* (SHRM)

**Tabel 2
Statistik Deskriptif *Strategic Human Resource Management* (SHRM)**

No.	<i>Strategic Human Resource Management</i> (SHRM)	Mean
<i>Recruitment and Selection</i>		
1	Perusahaan menggunakan agen perekrutan profesional, asosiasi, universitas, dan internet untuk mencari talenta baru.	4,13
2	Perusahaan menetapkan persyaratan dan spesifikasi yang tetap dan eksplisit untuk berbagai posisi.	4,06
3	Perusahaan melakukan tes yang tidak memihak dan wawancara pribadi untuk menilai potensi kandidat dan kualifikasi mereka untuk memilih yang terbaik, dengan preferensi terhadap perekrutan internal.	3,97
<i>Training and Career Development</i>		
1	Perusahaan menawarkan pelatihan sistematis untuk mengembangkan sikap, keterampilan dan kinerja karyawan serta untuk meningkatkan kualitas dan standar layanan yang diberikan.	4,15
2	Perusahaan mengalokasikan anggaran yang cukup untuk menganalisis kebutuhan pelatihan dengan tepat dan mengevaluasi hasilnya.	4,05
3	Perusahaan mendorong pengembangan karir staf melalui pengayaan pekerjaan dan rotasi kerja secara berkala, di samping komitmen untuk mempromosikan karyawan yang cakap ke posisi yang lebih tinggi.	4,11

<i>Performance Appraisal</i>		
1	Perusahaan melakukan penilaian secara berkala untuk memastikan kinerja yang efektif.	4,00
2	Perusahaan menetapkan langkah-langkah yang akurat dan realistis untuk mengevaluasi kinerja kerja karyawan.	3,98
3	Perusahaan menggunakan tinjauan penilaian kinerja untuk mengambil tindakan yang tepat waktu dan korektif.	3,96
<i>Compensation and Benefits</i>		
1	Perusahaan menawarkan paket kompensasi yang menarik/kompetitif dan insentif yang relatif tinggi kepada stafnya sebagai motivasi.	4,20
2	Sistem penghargaan yang diberikan perusahaan bersifat adil dan pada dasarnya didasarkan pada kinerja.	4,03
3	Tanggung jawab dan ekspektasi kinerja manajemen jelas bagi seluruh karyawan di perusahaan.	4,04
<i>Strategic Allignment</i>		
1	Secara umum, aktivitas HRM diselaraskan dengan strategi bisnis perusahaan untuk merespons tekanan lingkungan.	4,19
<i>Mean</i>		4,07

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui rata – rata secara keseluruhan sebesar 4,07 yang berarti responden merasakan adanya *Strategic Human Resource Management* (SHRM) yang efektif pada Bank BCA KCU Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata tertinggi, yaitu 4,20 artinya responden merasakan jika perusahaan menawarkan paket kompensasi yang menarik atau kompetitif dan insentif yang relatif tinggi kepada stafnya sebagai motivasi. Sedangkan rata – rata terendah, yaitu 3,96 artinya responden cukup merasakan jika perusahaan melakukan tinjauan penilaian kinerja untuk mengambil tindakan yang tepat waktu dan korektif.

Analisis *Green Innovation*

Tabel 3
Statistik Deskriptif *Green Innovation*

No	<i>Green Innovation</i>	Mean
1	Saya mengusulkan metode inovatif untuk mencapai tujuan ramah lingkungan.	4,10
2	Saya menghasilkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja dengan fokus lingkungan.	3,73
3	Saya menyarankan pendekatan baru untuk meningkatkan kualitas lingkungan.	3,87
4	Saya menganjurkan dan memajukan ide-ide ramah lingkungan kepada rekan-rekan saya.	3,95
5	Saya menunjukkan kreativitas dalam peran saya, terutama ketika ditugaskan dengan inisiatif ramah lingkungan.	3,85
6	Saya menyusun rencana dan jadwal yang komprehensif untuk menerapkan ide-ide ramah lingkungan.	3,58
<i>Mean</i>		3,85

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 3 diketahui rata – rata secara keseluruhan sebesar 3,85 yang berarti responden cukup merasakan adanya kegiatan yang mendukung *Green Innovation* di Bank BCA KCU Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata tertinggi, yaitu 4,10 artinya responden merasakan jika dapat mengusulkan metode inovatif untuk mencapai tujuan ramah lingkungan. Sedangkan rata – rata terendah, yaitu 3,58 artinya responden cukup merasakan jika menyusun rencana dan jadwal yang komprehensif untuk menerapkan ide-ide ramah lingkungan.

Analisis *Environmental Performance*

Tabel 4
Statistik Deskriptif *Environmental Performance*

No	<i>Environmental Performance</i>	Mean
1	Pengelolaan lingkungan dalam perusahaan saya telah mengurangi limbah.	4,35
2	Pengelolaan lingkungan di perusahaan saya telah menghemat penggunaan air.	4,09
3	Pengelolaan lingkungan dalam perusahaan saya telah menghemat penggunaan energi.	4,97
4	Pengelolaan lingkungan telah mengurangi pembelian bahan, bahan kimia, dan komponen yang tidak terbarukan.	3,88
5	Pengelolaan lingkungan telah mengurangi biaya keseluruhan.	4,15
6	Pengelolaan lingkungan telah mengurangi limbah. Meningkatkan posisinya di pasar.	4,33
7	Pengelolaan lingkungan telah membantu meningkatkan reputasi perusahaan saya.	4,38
<i>Mean</i>		4,16

Pengaruh Self-Efficacy dan Strategic Human Resource Management (SHRM) terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation Pada Karyawan BCA KCU Jakarta Selatan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui rata – rata secara keseluruhan sebesar 4,16 yang berarti responden merasakan adanya kegiatan yang mendukung *Environmental Performance* di Bank BCA KCU Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata tertinggi, yaitu 4,97 artinya responden merasakan jika pengelolaan lingkungan dalam perusahaan telah menghemat penggunaan energi. Sedangkan rata – rata terendah, yaitu 3,88 artinya responden cukup merasakan jika pengelolaan lingkungan telah mengurangi pembelian bahan, bahan kimia, dan komponen yang tidak terbarukan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Self-Efficacy* dan *Strategic Human Resource Management* (SHRM) terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan *p-value* dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka, H_0 gagal diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan. Hipotesis didukung.
- b. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka, H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan. Hipotesis tidak didukung.

Adapun pembahasan dari masing – masing hipotesis penelitian sebagai berikut: Analisis terhadap pengaruh *Self-Efficacy*, *Strategic Human Resource Management* (SHRM), dan *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance* menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, *Self-Efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Environmental Performance* dengan estimasi (β) sebesar 0,246 dan $p\text{-value}$ 0,000 yang kurang dari alpha 0,05. Ini menegaskan bahwa semakin tinggi persepsi *Self-Efficacy*, semakin tinggi pula performa terhadap *Environmental Performance*. Begitu pula dengan SHRM, yang didukung oleh hasil uji hipotesis dengan estimasi (β) 0,353 dan $p\text{-value}$ 0,0015. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang strategis berkontribusi positif terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Sementara itu, *Green Innovation* juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan estimasi (β) 0,113 dan $p\text{-value}$ 0,0045. Ini menunjukkan bahwa adopsi inovasi hijau memainkan peran penting dalam meningkatkan *Environmental Performance*. Selanjutnya, dalam konteks pengaruh terhadap *Green Innovation*, *Self-Efficacy* dan SHRM juga memiliki kontribusi yang signifikan. *Self-Efficacy* memiliki estimasi (β) sebesar 0,300 dan SHRM memiliki estimasi (β) sebesar 0,951 dengan kedua nilai $p\text{-value}$ kurang dari 0,05. Artinya, keyakinan diri individu dan manajemen sumber daya manusia yang baik mendorong adopsi inovasi hijau dalam perusahaan. Terakhir, analisis terhadap pengaruh *Self-Efficacy* dan SHRM terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation* juga menunjukkan hasil yang positif. Dengan estimasi (β) masing-masing sebesar 0,034 dan 0,107, serta $p\text{-value}$ kurang dari 0,05, hal ini menegaskan bahwa keduanya berperan dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan melalui adopsi inovasi hijau. Dengan demikian, keseluruhan hasil analisis ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan berkontribusi terhadap *Environmental Performance* perusahaan..

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan dari masing – masing hasil penelitian sebagai berikut:

H1: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada Bank BCA KCU Jakarta Selatan ditemukan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Krishna Priya & Thenmozhi, 2021; Osman et al., 2014; Simanjuntak, 2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Self-Efficacy* dengan *Environmental Performance*. Pada penelitiannya mereka mengatakan bahwa pengetahuan lingkungan memiliki dampak positif terhadap perilaku sikap peduli lingkungan sehingga peningkatan kesadaran dan kepedulian lingkungan dapat diwujudkan melalui *Self-Efficacy* terhadap lingkungan agar keselarasan antara manusia dengan lingkungan dapat terwujud. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan di Bank BCA KCU Jakarta Selatan merasa bahwa dengan adanya kesadaran yang tinggi akan *Self-Efficacy* maka akan mempengaruhi tingkat *Environmental Performance* pada perusahaan. Kepercayaan diri ini dapat mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan menerapkan praktik ramah lingkungan di berbagai aspek pekerjaan mereka. Karyawan bank dengan *Self-Efficacy* tinggi lebih cenderung untuk percaya diri, berkomitmen, dan mampu mengatasi tantangan dalam menerapkan *Environmental Performance* di perusahaan mereka.

H2: *Strategic Human Resource Management (SHRM)* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada Bank BCA KCU Jakarta Selatan ditemukan bahwa *Strategic Human Resource Management (SHRM)* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kuo et al., 2022; Masri & Jaaron, 2017; Rawashdeh, 2018), yang menghubungkan SHRM efektif dapat berkontribusi positif terhadap *Environmental Performance* pada suatu organisasi. Selain itu, dengan melakukan rekrutmen ramah lingkungan, penggunaan insentif dan pengakuan berdasarkan *Environmental Performance* berdampak positif pada karyawan yang bersedia mencoba proyek ramah lingkungan. Hal ini menggambarkan bahwa Bank BCA KCU Jakarta Selatan menerapkan SHRM yang baik dan efektif sehingga dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan untuk lebih sadar dan bertanggung jawab terhadap isu – isu lingkungan serta dapat meningkatkan reputasi dan citra perusahaan.

H3: *Green Innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada Bank BCA KCU Jakarta Selatan ditemukan bahwa *Green Innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abu Seman et al., 2019) yang menemukan dampak positif dari *Green Innovation* dan rantai pasokan hijau terhadap pencapaian lingkungan organisasi. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *Environmental Performance* bergantung pada kualitas produk ramah lingkungan, proses ramah lingkungan dan inovasi produk, serta penggabungan isu keberlanjutan ekologi ke dalam operasi bisnis dan pengembangan produk (Y. Chen et al., 2015; Dubey et al., 2015; Oliva et al., 2019). Diperkirakan bahwa proses ramah lingkungan dan pengembangan produk ramah lingkungan baru merupakan aset organisasi penting yang akan diterapkan oleh bisnis untuk meningkatkan *Environmental Performance* dan mendapatkan kepercayaan dari pihak terkait melalui *Resource Based View (RBV)* (Dubey et al., 2015). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan bank secara proaktif dalam mencari dan menerapkan cara – cara baru untuk mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas perbankan mereka. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bank juga berkomitmen terhadap keberlanjutan dan keinginan untuk berkontribusi pada masa depan yang lebih hijau.

H4: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada Bank BCA KCU Jakarta Selatan ditemukan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alvarez-Risco et al., 2021; Mankgele, 2023; Tan et al., 2013), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Self-Efficacy* dengan *Green Innovation*. Individu dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi, memiliki inisiatif untuk menciptakan atau menerapkan solusi yang ramah lingkungan. Selain itu, mereka juga mungkin lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih bersemangat untuk terlibat dalam upaya inovasi ramah lingkungan dan bertindak dalam mendukung tujuan keberlanjutan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dengan *Self-Efficacy* tinggi yakin akan kemampuan mereka untuk berkontribusi pada inisiatif *Green Innovation* perbankan. Keyakinan ini mendorong mereka untuk mengambil tindakan, mencoba ide-ide baru, dan mengatasi tantangan yang terkait dengan penerapan praktik ramah lingkungan.

H5: *Strategic Human Resource Management (SHRM)* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada Bank BCA KCU Jakarta Selatan ditemukan bahwa *Strategic Human Resource Management (SHRM)* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afsar et al., 2018; Gong et al., 2012; Wang et al., 2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara SHRM dan *Green Innovation*. Praktik utama SHRM, termasuk pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan, secara signifikan memengaruhi perilaku inovatif karyawan. Selain itu, untuk mendorong berjalannya *Green Innovation*, karyawan memerlukan sumber daya kognitif, seperti keterampilan dan pengetahuan terkait lingkungan hidup, serta sumber daya motivasi, seperti nilai-nilai ramah lingkungan. Perspektif karyawan terhadap isu lingkungan secara signifikan mempengaruhi perilaku ramah lingkungan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengembangan produk dan layanan ramah lingkungan (Y. S. Chen & Chang, 2013; Song & Yu, 2018). Hal ini menggambarkan bahwa Bank BCA KCU Jakarta Selatan telah menerapkan praktik SHRM yang efektif untuk mendukung dan mendorong inisiatif ramah lingkungan.

Hal ini menunjukkan bank berkomitmen terhadap keberlanjutan dan berkontribusi pada dampak positif yang lebih luas bagi lingkungan dan masyarakat.

H6: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada Bank BCA KCU Jakarta Selatan ditemukan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Baeshen et al., 2021; Peng et al., 2024a; Sawitri et al., 2015), dalam penelitiannya mereka menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* penting untuk mendorong perilaku ramah lingkungan dan pengambilan keputusan. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi lebih proaktif dalam praktik ramah lingkungan dan mencari solusi inovatif terhadap tantangan lingkungan. *Green Innovation* dengan proses, produk, dan teknologi baru yang ramah lingkungan meningkatkan *Environmental Performance*. *Self-Efficacy* yang tinggi akan memperkuat keterlibatan individu dalam *Green Innovation*, terutama ketika terdapat peningkatan keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk menciptakan solusi yang ramah lingkungan. *Green Innovation*, sebagai mediator dalam hubungan ini, dapat memfasilitasi transformasi ide-ide menjadi tindakan yang konkret dalam upaya mencapai *Environmental Performance* yang lebih baik. Oleh karena itu, *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Green Innovation*, yang pada gilirannya akan memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Environmental Performance* (Kara et al., 2023). Hal ini menggambarkan bahwa *Green Innovation* berperan sebagai mediator yang menghubungkan *Self-efficacy* pada karyawan bank terhadap *Environmental Performance* yang lebih baik. Ketika karyawan bank merasa yakin akan kemampuan mereka untuk menerapkan praktik ramah lingkungan, mereka lebih cenderung terlibat dalam *Green Innovation*, yang pada gilirannya menghasilkan dampak terhadap *Environmental Performance* seperti, pengurangan konsumsi energi, pengurangan limbah, dan peningkatan praktik ramah lingkungan lainnya.

H7: *Strategic Human Resource Management (SHRM)* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan pada Bank BCA KCU Jakarta Selatan ditemukan bahwa *Strategic Human Resource Management (SHRM)* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Innovation*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rana & Arya, 2024a), bahwa penelitian mengenai hubungan antara SHRM, *Green Innovation* dan *Environmental Performance* relatif langka. Peneliti menunjukkan bahwa SHRM dapat meningkatkan *Environmental Performance* melalui *Green Innovation* secara signifikan di sektor manufaktur di India. Penetapan hal yang sama secara empiris akan mendorong perusahaan untuk menerapkan praktik – praktik tersebut dalam operasi mereka. *Green Innovation* telah terbukti memediasi hubungan antara manajemen rantai pasokan ramah lingkungan dan memfasilitasi implementasi ide-ide baru yang dihasilkan melalui praktik SHRM menjadi tindakan nyata yang berdampak positif pada *Environmental Performance* (Abu Seman et al., 2019; Kuo et al., 2022). Oleh karena itu, SHRM secara tidak langsung berkontribusi terhadap *Environmental Performance* melalui perantara *Green Innovation* (Singh et al., 2020). Dengan demikian, pengaruh antara SHRM, *Environmental Performance*, dan *Green Innovation* memainkan peran integral dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan secara ekonomi dan lingkungan. Hal ini menggambarkan bahwa penerapan praktik SHRM yang efektif dapat mendorong *Green Innovation* dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan karyawan untuk terlibat dalam praktik ramah lingkungan. Bank menggunakan berbagai alat dan pendekatan *Human Resource (HR)*, seperti rekrutmen, pelatihan, dan sistem penghargaan, untuk mempromosikan budaya *Green Innovation* dan memberdayakan karyawan untuk berkontribusi pada inisiatif keberlanjutan. Dengan mengelola SHRM yang baik dan efektif serta mempromosikan *Green Innovation*, bank dapat menunjukkan komitmennya terhadap pengelolaan lingkungan dan berkontribusi pada masa depan yang lebih berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy*, *Strategic Human Resource Management (SHRM)*, dan *Green Innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance* pada karyawan BCA KCU Jakarta Selatan. Selain itu, *Self-Efficacy* dan SHRM juga memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovation*. Implikasi manajerial dari temuan ini termasuk menciptakan budaya kerja yang suportif untuk mempertahankan *Self-Efficacy*, merancang sistem penilaian kinerja yang efektif untuk meningkatkan SHRM, menciptakan budaya yang mendukung *Green Innovation*, dan menetapkan target yang jelas untuk meningkatkan *Environmental Performance*. Namun,

penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi hasil karena hanya melibatkan karyawan Bank BCA KCU Jakarta Selatan dan memfokuskan variabel pada *Self-Efficacy*, SHRM, *Green Innovation*, dan *Environmental Performance*. Saran untuk penelitian selanjutnya termasuk menambah sampel penelitian dan mempertimbangkan penambahan variabel seperti *Green Entrepreneurial Orientation*.

REFERENSI

- Abu Seman, N. A., Govindan, K., Mardani, A., Zakuan, N., Mat Saman, M. Z., Hooker, R. E., & Ozkul, S. (2019). The Mediating Effect of Green Innovation on the Relationship between Green Supply Chain Management and Environmental Performance. *Journal of Cleaner Production*, 229, 115–127. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.211>
- Afsar, B., Cheema, S., & Bin Saeed, B. (2018). Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values? *European Journal of Innovation Management*, 21(1), 157–171. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2017-0007>
- Alam, S., Zhang, J., Shehzad, M., Boamah, F. A., & Wang, B. (2023). The inclusive analysis of green technology implementation impacts on employees age, job experience, and size in manufacturing firms: empirical assessment. *Environment, Development and Sustainability*, 26. <https://doi.org/10.1007/s10668-022-02891-6>
- 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>
- Al-Jedaiah, M. N., & Albdareen, R. (2020). The Effect of Strategic Human Resources Management (SHRM) on Organizational Excellence. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 49–58. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.05](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.05)
- Alkhazali, Z., & Halim, M. Ab. (2016). The influence of Strategic Human Resource Management on Firm Performance of Jordana's Corporate Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i12/1962>
- Alvarez-Risco, A., Młodzianowska, S., García-Ibarra, V., Rosen, M. A., & Del-Aguila-Arcentales, S. (2021). Factors Affecting Green Entrepreneurship Intentions in Business University Students in COVID-19 Pandemic Times: Case of Ecuador. *Sustainability (Switzerland)*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/su13116447>
- Amitay, G., & Gumpel, T. (2015). Academic Self-Efficacy as a Resilience Factor Among Adjudicated Girls. *International Journal of Adolescence and Youth*, 20(2), 202–227. <https://doi.org/10.1080/02673843.2013.785437>
- Arbab, A., & Mahdi Abaker, M. O. (2018). Human resources management practices and organizational excellence in public organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 18, 9–21. <https://doi.org/10.17512/pjms.2018.18.2.01>
- Baeshen, Y., Soomro, Y. A., & Bhutto, M. Y. (2021). Determinants of Green Innovation to Achieve Sustainable Business Performance: Evidence From SMEs. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.767968>
- Bammens, Y. P. M. (2016). Employees' Innovative Behavior in Social Context: A Closer Examination of the Role of Organizational Care. *Journal of Product Innovation Management*, 33(3), 244–259. <https://doi.org/10.1111/jpim.12267>
- Bank Central Asia. (2020). *PT Bank Central Asia Laporan Keuangan-Beyond Uncertainties: Managing the Next Normal*.
- Cao, X., Xing, Z., & Sun, K. (2021). Collaboration network, technology network and technological development: a patent analysis in the Chinese green technological field of energy saving. *Foresight*, 23(1), 33–49. <https://doi.org/10.1108/FS-11-2019-0099>
- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006). The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 331–339. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9025-5>
- Chen, Y., Tang, G., Jin, J., Li, J., & Paillé, P. (2015). Linking Market Orientation and Environmental Performance: The Influence of Environmental Strategy, Employee's Environmental Involvement, and

- Environmental Product Quality. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 479–500. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2059-1>
- Chin, T., Shi, Y., Singh, S., Agbanyo, G., & Ferraris, A. (2022). Leveraging blockchain technology for green innovation in ecosystem-based business models: A dynamic capability of values appropriation. *Technological Forecasting and Social Change*, 183, 121908. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121908>
- Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic Human Resource Management and COVID-19: Emerging Challenges and Research Opportunities. In *Journal of Management Studies* (Vol. 58, Issue 5, pp. 1378–1382). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/joms.12695>
- Dragomir, V. D. (2018). How do we measure corporate environmental performance? A critical review How do we measure corporate environmental performance? A critical review. *Journal of Cleaner Production*. <https://orcid.org/0000-0003-3704-6996>
- Duan, Y., Liu, H., Yang, M., Chin, T., Peng, L., Russo, G., & Dezi, L. (2023). The moderating effect of corporate environmental responsibility on relational capital and green innovation: evidence from a knowledge-driven context. *Journal of Intellectual Capital*, 24(4), 1002–1024. <https://doi.org/10.1108/JIC-04-2022-0101>
- Dubey, R., Gunasekaran, A., & Samar Ali, S. (2015). Exploring the relationship between leadership, operational practices, institutional pressures and environmental performance: A framework for green supply chain. *International Journal of Production Economics*, 160, 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.10.001>
- Gong, Y., Cheung, S. Y., Wang, M., & Huang, J. C. (2012). Unfolding the Proactive Process for Creativity: Integration of the Employee Proactivity, Information Exchange, and Psychological Safety Perspectives. *Journal of Management*, 38(5), 1611–1633. <https://doi.org/10.1177/0149206310380250>
- Hannah, S. T., Schaubroeck, J. M., & Peng, A. C. (2016). Transforming Followers' Value Internalization and Role Self-Efficacy: Dual Processes Promoting Performance and Peer Norm-Enforcement. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 252–266. <https://doi.org/10.1037/apl0000038>
- Inman, R. A., & Green, K. W. (2018). Lean and green combine to impact environmental and operational performance. *International Journal of Production Research*, 56(14), 4802–4818. <https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1447705>
- Jo, H., Kim, H., & Park, K. (2015). Corporate Environmental Responsibility and Firm Performance in the Financial Services Sector. *Journal of Business Ethics*, 131(2), 257–284. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2276-7>
- Kara, E., Akbaba, M., Yakut, E., Çetinel, M. H., & Pasli, M. M. (2023). Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application in Turkey. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032068>
- Kevill, A., Trehan, K., & Easterby-Smith, M. (2017). Perceiving 'capability' within dynamic capabilities: The role of owner-manager self-efficacy. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 35(8), 883–902. <https://doi.org/10.1177/0266242616688523>
- Khalique, S., & Singh, Prof. (Dr.) M. K. (2019). Role of Self Efficacy in Improving Employees Performance 1 Sana Khalique. *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*. www.ijert.org
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Krishna Priya, B., & Thenmozhi, S. (2021). Study on Self-efficacy and Pro-Environmental Behavior among School Students. *The International Journal of Indian Psychology*, 9(2). <https://doi.org/10.25215/0902.184>
- Krisna, A., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management dan Corporate Governance terhadap Job Pursuit Intention melalui Corporate Social Responsibility. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 28919–28936.
- Kuo, Y. K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsang-on, R. (2022). Impact of Green HRM Practices on Environmental Performance: The Mediating Role of Green Innovation. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>
- Lin, H., Zeng, S., Wang, L., Zou, H., & Ma, H. (2016). How Does Environmental Irresponsibility Impair Corporate Reputation? A Multi-Method Investigation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 23(6), 413–423. <https://doi.org/10.1002/csr.1387>

- Mankgele, K. P. (2023). Green Entrepreneurial Self-efficacy and Environmental Performance of SMEs: Mediating and Moderating Role of Green Innovation and Green Purchase Behaviour. In *Global Business and Finance Review* (Vol. 28, Issue 6, pp. 48–58). People and Global Business Association. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.6.48>
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing Green Human Resources Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Oliva, F. L., Semensato, B. I., Prioste, D. B., Winandy, E. J. L., Bution, J. L., Couto, M. H. G., Bottacin, M. A., Mac Lennan, M. L. F., Teberga, P. M. F., Santos, R. F., Singh, S. K., da Silva, S. F., & Massaini, S. A. (2019). Innovation in the main Brazilian business sectors: characteristics, types and comparison of innovation. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 135–175. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0159>
- Osman, N. H., Amlus, H., & Jusoh, M. S. (2014). Exploring The Relationship Between Environmental Knowledge and Environmental Attitude Towards Pro-Environmental Behaviour: Undergraduate Business Students Perspective. *American-Eurasian Journal of Sustainable Agriculture*, 8(8), 1–4. <http://www.aensiweb.com/aejsa.html2014Special;8>
- Peng, M. Y.-P., Zhang, L., Lee, M.-H., Hsu, F.-Y., Xu, Y., & He, Y. (2024a). The relationship between strategic human resource management, green innovation and environmental performance: a moderated-mediation model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02754-7>
- Peng, M. Y.-P., Zhang, L., Lee, M.-H., Hsu, F.-Y., Xu, Y., & He, Y. (2024b). The relationship between strategic human resource management, green innovation and environmental performance: a moderated-mediation model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–13.
- RAMA, L., & S, S. (2017). Role of self-esteem and self-efficacy on competence - A conceptual framework. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 22(2), 33–39. <https://doi.org/10.9790/0837-2202053339>
- Rana, G., & Arya, V. (2024a). Green human resource management and environmental performance: mediating role of green innovation – a study from an emerging country. *Foresight*, 26(1), 35–58. <https://doi.org/10.1108/FS-04-2021-0094>
- Rana, G., & Arya, V. (2024b). Green human resource management and environmental performance: mediating role of green innovation—a study from an emerging country. *Foresight*, 26(1), 35–58.
- Rawashdeh, A. M. (2018). The Impact Of Green Human Resource Management On Organizational Environmental Performance In Jordanian Health Service Organizations. *Management Science Letters*, 8(10), 1049–1058. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.7.006>
- Ren, S., He, D., Zhang, T., & Chen, X. (2019). Symbolic reactions or substantive pro-environmental behaviour? An empirical study of corporate environmental performance under the government's environmental subsidy scheme. *Business Strategy and the Environment*, 28(6), 1148–1165. <https://doi.org/10.1002/bse.2308>
- Sawitri, D. R., Hadiyanto, H., & Hadi, S. P. (2015). Pro-Environmental Behavior from a SocialCognitive Theory Perspective. *Procedia Environmental Sciences*, 23, 27–33. <https://doi.org/10.1016/j.proenv.2015.01.005>
- Shehzad, M., Zhang, J., Dost, M., Ahmad, M. S., & Alam, S. (2022). Knowledge management enablers and knowledge management processes: a direct and configurational approach to stimulate green innovation. *European Journal of Innovation Management*, 27. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0076>
- Shehzad, M., Zhang, J., Latif, F., Jamil, khalid, & Hakeem Waseel, A. (2023). Do green entrepreneurial orientation and green knowledge management matter in the pursuit of ambidextrous green innovation: A moderated mediation model. *Journal of Cleaner Production*, 388. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.135971>
- Simanjuntak, P. M. (2016). PERILAKU BERTANGGUNGJAWAB LINGKUNGAN SISWA (Hubungan antara Pengetahuan Tentang Perubahan Iklim dan Self Efficacy dengan Perilaku Bertanggungjawab Lingkungan Siswa). In *IJEEM: Indonesian Journal of Environmental Education and Management* (Vol. 1).

- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Solovida, G. T., & Latan, H. (2017). Linking environmental strategy to environmental performance: Mediation role of environmental management accounting. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 8(5), 595–619. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2016-0046>
- Song, W., & Yu, H. (2018). Green Innovation Strategy and Green Innovation: The Roles of Green Creativity and Green Organizational Identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(2), 135–150. <https://doi.org/10.1002/csr.1445>
- Tan, K. L., Suhaida, S., & Leong, Y. P. (2013). Self-efficacy and green entrepreneurship. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 16(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/16/1/012119>
- Wang, X. L., Lei, N., & Hou, Y. Z. (2020). How does human resource department's client relationship management affect sustainable enterprise performance - in the context of artificial intelligence. *International Journal of Technology Management*, 84(1/2), 50. <https://doi.org/10.1504/IJTM.2020.112139>