

DAMPAK INTELEKTUAL CAPITAL DALAM GREEN MANAGEMENT

Luh Kalpika Jyunda Aryputri Suardyana^{1*}

Ni Putu Riska Suandari¹

¹Universitas Mahasaraswati Denpasar

*e-mail: unmas.akuntansi@gmail.com

ABSTRAK

Administrasi tenaga kerja ekologis adalah proses yang juga sepenuhnya mencakup prosedur administrasi tenaga kerja. Manajemen tenaga kerja yang ramah lingkungan adalah bagian utama dari penciptaan keuntungan dan menghindari pemborosan dalam rutinitas bisnis sehari-hari, untuk memeriksa hubungan antara *green management* dan pergerakan keuangan perusahaan. Sebagian besar penelitian memiliki beberapa faktor tertentu yang menentukan fungsi *green management* sumber daya manusia. Studi ini menambahkan beberapa spesifikasi yang terkait dengan hasil keuangan dengan menggunakan atau mengikuti praktik manajemen ekologis. Ini adalah studi konseptual dari literatur tahun sebelumnya.

Kata kunci: Manajemen tenaga kerja lingkungan, *Green Management*, *Intellectual capital*.

PENDAHULUAN

Dalam kondisi keuangan saat ini, aset tidak berwujud menjadi pertimbangan penting untuk keuntungan organisasi. Estimasi pasar organisasi sepadan dengan sumber daya komersial dan modal intelektual. Modal intelektual organisasi setiap saat lebih tinggi dari modal ekonomi. Selain itu, populasi sektor jaringan dan tugas, perbedaan antara estimasi pasar, dan orisinalitas perusahaan telah meningkat secara teratur; Perkiraan organisasi yang berurutan dan asli tidak tepat pada laporan ekonominya. Melihat bahwa metode keuangan tidak dapat menunjukkan nilai pasar yang benar dari organisasi saat ini, penilaian berubah dari penilaian sebelumnya dari aset tidak berwujud ke reaksi aset tidak berwujud. Dengan demikian, studi saat

ini dengan memperhatikan modal intelektual telah menarik banyak eksplorasi saat ini untuk mengevaluasi perkiraan asli organisasi aset tidak berwujud. Studi saat ini mengenai modal intelektual telah menarik banyak pemahaman saat ini tentang bagaimana memperkirakan nilai asli perusahaan (Stewart, 1994).

Para peneliti menghubungkan manajemen tenaga kerja ekologis dengan administrasi yang dapat didukung dan ekologis dengan menggunakan istilah administrasi aset manusia ekologis, administrasi tenaga kerja yang layak dan administrasi aset manusia ekologis untuk menyinggung dimensi yang sama dari aset manusia (Renwick, et.,al. (2013). Masri dan Jaaron (2017:29) mencirikan administrasi tenaga kerja ekologis sebagai "memanfaatkan strategi sumber

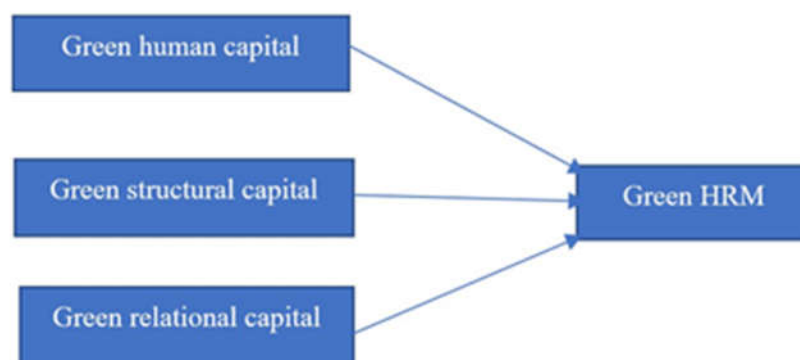
daya manusia untuk mendukung praktik ekonomi ekologis dan meningkatkan tanggung jawab perwakilan terhadap kepedulian terhadap pemeliharaan alam." Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan menggabungkan kegiatan SDM dengan memperhatikan kondisi lingkungan. Mampra (2013: 26) mencirikan administrasi tenaga kerja Ekologis sebagai "pemanfaatan pengaturan HRM untuk mendukung pemanfaatan aset yang wajar di dalam usaha bisnis dan memajukan alasan untuk lingkungan yang selanjutnya meningkatkan semangat dan pemenuhan perwakilan." Ini menyiratkan pada teknik ekologis latihan, asosiasi harus dilengkapi dengan perwakilan ramah lingkungan. Jirawuttinunt (2018: 21) menyatakan bahwa administrasi tenaga kerja ekologis adalah "pemanfaatan strategi pengelolaan tenaga kerja ekologis untuk membantu pemanfaatan aset yang dapat didukung di dalam asosiasi dan memimpin manfaat administrasi ekologis." Mathapati (2013) menyajikan kata pekerja ekologis sebagai hasil dari pengelolaan tenaga kerja yang ramah lingkungan. Dia mengungkapkan bahwa administrasi tenaga kerja ekologis secara langsung bertanggung jawab untuk membuat pekerja hijau yang memahami, menghargai, dan melatih kegiatan hijau dan menjaga tujuan ekologis mereka dengan cara Interaksi manajemen

sumber daya manusia dalam memilih, melibatkan, mempersiapkan, membuat ulang, menciptakan, dan menggerakkan sumber daya manusia dan bisnis organisasi. Opatha dan Arulrajah (2014) mencirikan administrasi tenaga kerja Ekologis sebagai strategi, standar, dan kerangka kerja yang membangun pekerja asosiasi substruktur ramah lingkungan khususnya, bahan habis pakai, habitat bersama, dan perusahaan. Analisis momentum menggunakan kata Manajemen ekologis untuk menyinggung pemanfaatan struktur sumber daya manusia untuk melengkapi asosiasi dengan iklim hijau yang terletak angkatan kerja yang memahami, menghargai, dan melatih aktivitas hijau dan menjaga tujuan alamnya melalui strategi kekuatan manusia untuk memimpin administrasi yang layak.

KERANGKA DAN MODEL KONSEPTUAL

Titik fokus administrasi tenaga kerja ekologis adalah untuk memahami manfaat finansial dengan menciptakan pekerja yang responsif terhadap rincian administrasi ekologis yang merupakan tindakan dasar manajemen sumber daya manusia hijau, dan rutinitasnya dan bagaimana hal itu mempengaruhi ekologi. Pekerjaan awalnya merangsang para pekerja dan meningkatkan pengetahuan tentang konser di dalamnya untuk peran kemajuan hijau.

Gambar 1. Model Konseptual



Administrasi tenaga manusia ekologis melakukan peran yang cukup besar di bidang-bidang untuk meningkatkan masalah yang berhubungan dengan lingkungan. Industri harus menjadwalkan ulang kebijakan tenaga kerja dan berlaku untuk meningkatkan pengetahuan seputar ekologi, dan menerapkan nilai-nilai yang terkait dengan keselamatan ekologis. Manajemen sumber daya manusia hijau juga dapat membantu para pekerja; produsen dalam struktur menghasilkan citra produk dan niat baik. Perusahaan membutuhkan pengorganisasian penilaian ekologis, sehingga menggerakkan nilai-nilai komersial, dan ide-ide tentang limbah itu juga akan menciptakan pekerja dan publik sadar akan penggunaan cadangan global yang paling hemat dan berkomitmen pada hasil ekologis.

1. Membantu organisasi untuk menurunkan biaya karena kehilangan bakat mereka.
2. Industri memiliki berbagai pilihan pengembangan dengan mempraktikkan green dan membuat aturan ekologis segar yang mendukung cadangan fungsional besar-besaran dengan mengurangi emisi racunnya.
3. Praktik hijau yang bertujuan untuk kepuasan dan keterlibatan kerja

pekerja yang kompleks yang mengarah keefisiensi dan daya tahan yang sangat besar.

4. Membuat nilai menjaga kebahagiaan dan kekuatan karyawan asosiasi.
5. Pengembangan dalam tingkat penahan pekerja.
6. Pengembangan citra masyarakat. Kapan pun perusahaan memasukkan kreativitas hijau dalam workstation-nya, ia dapat memanfaatkan momen tersebut untuk membuat konektivitas masyarakat yang baik. Perusahaan dapat meningkatkan penawaran ekologis kepada media yang berantakan atas proklamasi pers untuk mendapatkan daya tarik konsumen laten dan kemungkinan kesepakatan baru.
7. Meningkatkan kepercayaan diri pekerja.
8. Mengurangi kesan ramah lingkungan organisasi.
9. Mengembangkan keterjangkauan dan meningkatkan melalui semua kinerja.
10. Menurunkan jumlah penggunaan yang penting: Organisasi skala kecil dapat sangat mengurangi biaya penggunaan dengan memanfaatkan keterampilan yang mahir dalam daya dan mengurangi pemborosan.
11. Meningkatkan pilihan komersial.

12. Mengurangi gangguan lingkungan: menyemangati pekerja, dengan membimbing dan memberi imbalan untuk menemukan metode untuk mengurangi sumber daya deskriptif ekologis.
13. Mengikuti konsep hijau dalam menerima barang praktiker ramah lingkungan dan tabungan ramah lingkungan dan dari pengurangan pemborosan. Peningkatan beberapa nilai juga dapat mengalir mendorong pemenuhan pelanggan.

Para peneliti telah memperkenalkan latihan manajemen tenaga kerja ekologis yang beragam. Misalnya, Mandip (2012) membutuhkan empat usaha untuk model administrasi sumber daya manusia alam: (1) memberikan tujuan ekologis sebagai pemimpin; (2) memperlakukan pekerja untuk berbagi tujuan alami mereka; (3) menilai eksekusi ekologis pekerja; dan (4) mempersepsikan latihan alami yang representatif dengan menggunakan program penghargaan. Mandip (2012) merekomendasikan struktur wajar empat pengukuran yang menyertainya untuk melaksanakan komponen aset manusia dalam kerangka administrasi alami: bantuan yang berpengalaman, mempersiapkan, memperkuat, kemudian kompensasi sebagai segmen utama SDM ekologis. Renwick et al. (2013) melaporkan bahwa perekrutan hijau (di mana asosiasi bermaksud untuk mempersiapkan diri selain perwakilan atas kemampuan alami yang eksplisit dan dikelilingi oleh konvensional keefektifan dalam perjalanan ke iklim); persiapan lingkungan atas inklusi (sementara asosiasi cepat menciptakan kemampuan ekologis terlebih lagi, kemampuan dan terhubung dengan perwakilan mereka dalam praktik hijau); dan eksekusi hijau dewan dan gaji (di mana asosiasi mengevaluasi eksekusi

pekerja mereka menggunakan, sebagai salah satu model mendasar, praktik hijau mereka dan membayar praktik tersebut) jelas diidentifikasi dengan pameran ekologis asosiasi.

Mereka selanjutnya mengusulkan agar (1) memilih; (2) mendaftar; (3) persiapan; dan (4) menciptakan informasi ekologis dapat dianggap sebagai segmen pengelolaan ekologis. Banyak peneliti berpikir tentang pendaftaran; pelaksanaan eksekutif dan evaluasi; persiapan dan kemajuan; hubungan kerja; dan pendekatan gaji dan penghargaan sebagai aset luar biasa untuk menyesuaikan pekerja dengan prosedur alami asosiasi (Sharma, K. (2016). Alasan sebagian besar ujian menyinggung GHRM yang menyertainya berlatih (1) pendaftaran dan pilihan, (2) mempersiapkan, (3) pelaksanaan dewan, (4) kerangka penghargaan dan penghargaan, dan (5) asosiasi. Dalam eksplorasi ini, GHRM dipandang terdiri dari empat praktik yaitu pendaftaran dan penentuan ekologis; persiapan dan peningkatan ramah lingkungan; eksekusi eksekutif yang ramah lingkungan; remunerasi ekologis dan mengikuti penghargaan, dan tampaknya konvensi ini adalah latihan utama manajemen tenaga kerja ramah lingkungan yang biasanya digunakan dan dirujuk secara tertulis.

Modal Intelektual

Modal intelektual ekologis adalah modal yang dikendalikan untuk kemewahan perusahaan. Ini menambahkan modal relasional, modal tenaga kerja, dan modal prosedural. Segala sesuatu atau maknanya merupakan manfaat produktif dan akan dimanfaatkan untuk dapat dimasukkan dalam modal intelektual entitas kerja. Modal intelektual adalah jumlah semua informasi; menyarankan bahwa

informasi sebelumnya dalam berbagai tahap interior atau eksterior asosiasi harus dipertimbangkan pada investasi ilmiah sebagai sumber daya. Dan ide-ide teoretis tentang berbagai item dan siklus informasi, berbaur dengan perluasan signifikansi nilainya menggabungkan catatan moneter, mendorong pendapatan yang berkembang dalam administrasi modal ilmiah. Membuat, membentuk, dan menyegarkan pasokan investasi ilmiah membutuhkan rencana tujuan penting, apa yang mencampurkan masing-masing dari tiga elemen investasi ilmiah (Modal Manusia, Struktural dan Relasional) di dalam pengaturan otoritatif dengan cara penyelidikan serta penyalahgunaan, estimasi, pengungkapan. Akibatnya, nilai hierarkis dalam modal ilmiah diciptakan melalui interaksi yang berkelanjutan dan meningkat yang berfokus pada kemampuan untuk menggunakan, menciptakan, dan mengubah determinan. Administrasi investasi ilmiah dikonseptualisasikan sebagai terjadi menggunakan berbagai ukuran tahap, dikelola oleh alasan transformatif. Administrasi modal ilmiah dicirikan sebagai pola dari 4 pengaturan fungsi terkait: pengaturan rencana aksi, peregrinasi, perbudakan, besarnya, serta penghitungan ulang sumber daya awal. Sumber daya ilmiah mengasumsikan bagian penting dalam menciptakan insentif bagi organisasi, seperti halnya untuk ekonomi di seluruh dunia. Dengan pemahaman tentang nilai modal ilmiah, organisasi telah mengembangkan pendekatan yang lebih baik untuk mengawasi informasi yang ada. Ini memiliki banyak konsekuensi penting untuk tugas bisnis asosiasi.

Pekerjaan penting dari sumber daya ilmiah adalah dengan cara ini terus berkembang dan asosiasi mencari latihan administrasi modal ilmiah yang lebih

sukses. Karena pentingnya modal ilmiah, peneliti membahas pekerja informasi yang terus-menerus mengubah, menggunakan, dan membuat informasi baru untuk meningkatkan tugas organisasi. Oleh karena itu, ia cenderung menjadi administrasi modal ilmiah yang merupakan penentu penting dalam pembentukan harga diri asosiasi. Di sana-sini sumber daya ilmiah juga terkait dengan istilah informasi para eksekutif. Eksplorasi telah berusaha menemukan hubungan antara istilah-istilah ini.

Modal ilmiah adalah persediaan habis-habisan dari semua sumber daya, informasi, dan kemampuan immaterial dari suatu organisasi yang dapat membuat penghargaan atau manfaat yang luar biasa, untuk mencapai tujuannya yang luar biasa (Masoulas, 1998). Selain itu, modal terdidik juga dicirikan sebagai persediaan mutlak dari setiap sumber daya yang sulit dipahami, terlebih lagi, kemampuan dalam suatu organisasi yang dapat membuat penghargaan atau di sisi lain di atas angin (Stewart, T. A. 1994). Stewart, T. A. (1994) menyatakan sumber daya intelektual yang dicirikan adalah pasokan habis-habisan dari sistem informasi, data, kemajuan, efek ilmiah yang benar, wawasan, pemahaman asosiasi serta kemampuan, kerangka korespondensi kelompok, hubungan pelanggan, dan merek yang dapat memberi nilai bagi asosiasi bisnis. Ada dua jenis ujian modal intelektual: sumber daya ilmiah dan estimasi sumber daya ilmiah. Pembelajaran tentang administrasi modal ilmiah berfokus pada metode yang paling mahir untuk mengawasi sumber daya immaterial, stok informasi, dan kapasitas organisasi untuk membuat harga diri atau keunggulan. Meskipun demikian, penyelidikan estimasi modal ilmiah

berfokus pada kesempatan sosial, mengumpulkan, membedah, dan mengevaluasi data non-moneter untuk mengukur sumber daya immaterial perusahaan yang tidak memadai pada laporan anggaran. Akibatnya, sumber daya ilmiah dapat dianggap sebagai data yang bermanfaat dari ringkasan anggaran suatu organisasi. Oleh karena itu, gagasan modal ilmiah dapat membawa kekecewaan pada kerangka pembukuan konvensional (Stewart, T. A.1994).

Manfaat Green Human Capital

Johnson, W. H. A.(1999) dan Dzinkowski, (2000) berhipotesis bahwa sumber daya manusia organisasi secara positif mempengaruhi keunggulan mereka. Selain itu, perusahaan yang berpartisipasi dalam administrasi ekologi dan kemajuan hijau secara efektif dapat membatasi penciptaan limbah dan peningkatan efisiensi serta membebaskan biaya yang umumnya berlebihan untuk barang-barang hijau, meningkatkan gambar perusahaan, dan dengan cara ini memiliki hasil yang menguntungkan di atas tangan perusahaan di bawah pola kesadaran lingkungan yang terkenal dari pembeli dan pedoman asuransi alam yang parah di seluruh dunia (Chen, et., al., 2006).

Karya Sumber Daya Manusia telah terkenal sebagai pendorong tradisi ekologi asosiasi dengan menempatkan di mana lagi mengatur strateginya serta pengaturan yang dikombinasikan dengan tujuan pengelolaan Mandip, G. (2012) ; Cherian, J., & Yakub, J. (2012). Cukup sulit untuk melakukan pengendalian agar tetap ramah lingkungan, harus diungkapkan dari beberapa motivasi inovatif, memberikan lokasi atau kemampuan untuk melakukan substansi. Ulasan sebelumnya telah menekankan hubungan antara latihan administrasi tenaga kerja serta corollaries pengawas

seperti produktivitas, keserbagunaan, serta pemberlakuan moneter (Collins and Clark, 2003). Johnson (1999) telah menemukan bahwa sangat sedikit signifikansi yang tidak biasa atau kualitas yang terlihat telah diberikan pada penyampaian hasil ini untuk eksekusi serta dorongan administrasi alami. Rothenberg, (2003) mengemukakan bahwa suatu keharusan untuk memadukan ekologis dalam administrasi kekuatan manusia ekologis adalah bahwa ia memiliki sebaliknya vital lebih cepat daripada hanya mempesona. Administrasi alam yang berkhasiat dalam suatu asosiasi membutuhkan pengejaran unik tentang sumber daya tenaga kerja (Rothenberg, 2003). Selanjutnya, Jabbour dan Santos (2011) menyatakan membutuhkan latihan sumber daya manusia untuk membantu pencapaian lengkap serta perlindungan struktur pengarah alami dalam organisasi. Organisasi, seperti halnya mengatur administrasi tenaga kerja, berlatih selain tujuan pada prospek ekologis dapat didefinisikan sebagai titik dan konsekuensi sempurna yang menggabungkan pemimpin ekologis yang melakukan Jabbour, (2011). Penilaian dilakukan oleh Harvey et al. (2012) selesai sebagai pemimpin tenaga kerja mengandaikan bagian yang sangat baik dalam pencapaian strategi ekologis serta menunjukkan keterlibatan kekuatan manusia mengarah pada penuntutan ekologis. Penuntutan ekologis mungkin bergantung pada inklusi pekerja serta eksekusi sehubungan dengan latihan ramah lingkungan dengan semua ruang hidup serta hasil dari konsekuensi ramah lingkungan, efek ramah lingkungan memiliki hasil dari perkembangan ekologis: dorongan alami terbaru, prosedur terbaru menuju pengerahan tenaga yang berdampak pada aset.

METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

Data terbaru dikumpulkan melalui pemungutan suara ide yang disengaja yang berarti serangkaian pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya. Survei ini merupakan elemen untuk kemajuan karena hasilnya adalah untuk menyampaikan untuk mengumpulkan informasi tentang setiap gelar yang diuji dalam kontes dengan argumen studi aktual. Pertanyaan struktural menjadi dalam bentuk skala Likert di mana responden menilai deklarasi luar biasa mengenai kemandirian selain mengandalkan determinan. Skala 1-lima digunakan; kuesioner telah dikontrol oleh peneliti kepada semua pemohon banding. Para pemohon banding telah diberi waktu

beberapa hari untuk lima tanggapan mereka yang tepat dan kemudian mereka telah dikumpulkan untuk penelitian. Skala satu-5 telah digunakan; kuesioner telah dikontrol melalui penyidik kepada semua responden. Para responden telah diberi waktu satu minggu untuk mengisi kuesioner dan kemudian mereka telah dikumpulkan untuk evaluasi.

HASIL ANALISIS**Pengujian Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memeriksa keandalan dari data kuisisioner yang dikumpulkan. Ketentuan yang dipergunakan adalah dengan melihat nilai conbach alpha yang diharapkan lebih besar dari 0,7. Hasil keandalan terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Evaluasi Keandalan

Construct	Cronbach alpha
Green Human Capital	0,877
Green Structural Capital	0,832
Green Relational Capital	0,844
Green HRM	0,899

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1, menunjukkan nilai reliabilitas diatas 0,7 sehingga data dapat diandalkan.

Analisis Korelasi

Hasil analisis korelasi dari model konseptual yang sudah disampaikan, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini

Tabel 2. Analisis Korelasi

	GHC	GSC	GRC
EHM	0,721	0,700	0,743
Pearson correlation sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000

**. Korelasi sangat luas pada level 0,01 (2-tailed).

Konsekuensi dari evaluasi alat ini menggambarkan bahwa semua determinan variabel independen sangat terkait secara substansial dengan determinan berbasis di dalamnya. Faktor meja sebelumnya berbicara tentang hubungan antara manajemen kekuatan manusia ekologis dan modal manusia hijau dengan nilai-nilai ($r = .721$, $p < 01$). Afiliasi antara sumber daya struktural ekologis dan rutinitas kekuatan manusia ekologis adalah ($r = .700$, $p < 01$), dan modal relasional hijau dikaitkan dengan strategi tenaga kerja ekologis yang menggabungkan evaluasi ($r = .743$, $p < 01$). Dengan menggunakan ketentuan

Cohen, J. (1988), afiliasi dari semua diri-yaitu, determinan yang tidak bias dari *green human capital*, *green structural capital*, *green relational capital* adalah menunjukkan kinerja keseluruhan yang kuat karena setiap koefisien korelasi telah lebih baik dari 0,5.

Untuk analisis lebih lanjut untuk melihat hipotesis, maka dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji bagaimana pengaruh ketiga variabel independent. Tabel 3 berikut ini menampilkan hasil analisis regresi liner berganda.

Tabel 3.
Regression analysis of ecological manpower regulations and ecological intellectual capital

Independent variables	Coefficient	t-test	p-value
Green human capital	0.198	2.611	0.004
Green structural capital	0.187	3.087	0.000
Green relational capital	0.308	5.021	0.000
R-Square	0.502		
Adjusted R- Square	0.476		
F- Statistics	105.717		

Dependent determinants of ecological manpower regulations

Hasil analisis berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R-square* adalah 0,476 yang berarti bahwa variasi naik turunnya *green human resource management*, 47,6 persen dipengaruhi oleh faktor *green human capital*, *green structural capital* dan *green relational capital* sedangkan 52,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil pengujian terkait dengan pengaruh masing-masing variabel independent terhadap *green human resource management* menunjukkan bahwa nilai p-value *green human capital* sebesar $0,004 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,198 yang berarti bahwa *green human capital* dapat meningkatkan *green human resource management*. *Green structural capital* memiliki nilai p-value sebesar 0,000 dengan nilai koefisien sebesar 0,187 yang berarti bahwa *green structural capital* mampu meningkatkan *green human resource management*. Sedangkan *green relational capital* memiliki nilai p-value sebesar 0,000 dengan nilai koefisien sebesar 0,308 yang berarti bahwa *green relational capital* mampu meningkatkan *green human resource management*.

KESIMPULAN

Perlunya analisis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara praktik hijau perusahaan dan manfaat ekonominya yang tidak lain adalah modal intelektual organisasi. Kami berhipotesis hubungan yang signifikan antara determinan ini dan hipotesis kami telah diterima dalam analisis ini. Studi ini membantu menemukan pentingnya menggunakan praktik hijau untuk mendapatkan modal intelektual. Praktik hijau tidak hanya berguna untuk menghemat sumber daya alam, tetapi juga digunakan untuk menyelamatkan

sumber daya perusahaan dengan menggunakannya secara efektif dan terutama berbicara tentang mengurangi pemborosan. Dan itu memiliki banyak elemen, aspek, dan persepsi. Secara keseluruhan, ini berguna untuk seluruh sistem. Jumlah dan variasi penggunaan praktik hijau dapat bervariasi karena industri, tempat, pemahaman organisasi, dan penerimaan atau kerja sama karyawan. Lebih, temuan ini menunjukkan bahwa bisnis dapat mengembangkan kinerja mereka dengan mengambil *green human resources management*.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Y. S, S.-B. Lai and C.-T. Wen.: 2006, The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan', *Journal of Business Ethics* 67(4), 331-339.
- Cherian, J., & Jacob, J. 2012. A study of Green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International Journal of Business and Management*, 7, 25–33.
- Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Collins, J., & Clark, K. D. 2003, Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: the role of human resources in creating organizational competitive advantage, *Academy of Management Journal*, 46, 740–51.

- Dzinkowski, R.: 2000, The Value of Intellectual Capital, The Journal of Business Strategy 2(4), 3-4.
- Harvey, G., Williams, K., & Probert, J. 2012, Greening the airline pilot: HRM and the green performance of airlines in the UK. The International Journal of Human Resource Management, 23, 1-15.
- Jabbour, C. J. C. 2011, How green are HRM practices, organizational culture, learning, and teamwork? A Brazilian study. Industrial and Commercial Training, 43, 98-105.
- Jirawuttinunt, S. 2018, The Relationship Between Green Human Resource Management and Green Intellectual Capital of Certified ISO 14000 Businesses in Thailand. St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences, 4(1): 20-37.
- Johnson, W. H. A.: 1999, An Integrative Taxonomy of Intellectual Capital: Measuring the Stock and Flow of Intellectual Capital Components in the Firm, International Journal of Technology Management 18(5-8), 562-575.
- Mampra, M. 2013, Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? A study. In Proceedings of the Tenth AIMS International Conference on Management, Bangalore, India, 6-9 January 2013: 1273-1281.
- Mandip, G. 2012. Green HRM: People management commitment to environmental sustainability, Research Journal of Recent Sciences, 1, 244-252.
- Masoulas, V.: 1998, Organizational Requirements Definition for Intellectual Capital Management, International Journal of Technology Management 16(1-3), 126-143.
- 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.
- Mathapati, C.M. 2013, Green HRM: a strategic facet, Tactful Management Research Journal, 2(2): 1-6
- Opatha, H.H., & Arulrajah, A.A. 2014, Green Human Resource Management: Simplified general reflections, International Business Research, 7(8): 101-112
- Renwick, D.W., Redman, T., & Maguire, S. 2013, Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. International Journal of Management Reviews, 15(1): 1-14
- Rothenberg, S. 2003, Knowledge content and worker participation in environmental management at NUMMI. Journal of Management Studies, 40, 1783-1802.
- Sharma, K. 2016, Conceptualization of Green HRM and Green HRM Practices: Commitment to Environment Sustainability, International Journal of

Advanced Scientific Research
and Management, 1(8): 74-81.

Stewart, T. A.: 1994, Your Company's
Most Valuable Asset:
Intellectual Capital, Fortune
130(7), 68-74