

Pengaruh Green Organizational Culture, Work Life Balance Terhadap Organizational Performance Dimediasi Green Innovation

Mei Nani Rohani^{1,*}, Retno Purwani Setyaningrum²

^{1,2} Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Kinerja Organisasi ialah salah satu peran penting untuk keberlangsungan sebuah organisasi, mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas, dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk, mewujudkan visi, misi, dan sasaran organisasi. Kinerja organisasi juga sebagai indikator krusial yang mesti diperhatikan oleh perusahaan, sebab kinerja organisasi mampu memaksimalkan produktifitas dan juga mampu memaksimalkan kualitas dan loyalitas karyawannya. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh green organizational culture serta work life balance terhadap organizational performance dengan green innovation selaku variabel mediasi. Studi berikut memakai metode kuantitatif berjumlah sampel yaitu karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi dengan jumlah sebanyak 126 responden. Penelitian ini diolah dengan mempergunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formulir google yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi. Studi ini memaparkan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikan antara *green organizational culture* terhadap *organizational performance*, *green organizational culture* berpengaruh positif terhadap *green innovation*, *green innovation* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance*, *green organizational culture* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance* dimediasi oleh *green innovation*, *work life balance* berpengaruh positif serta signifikan pada *organizational performance*.

Kata kunci: *green organizational culture ; work life balance; organizational performance; green innovation*

Abstract

Organizational performance is one of the important roles for the sustainability of an organization, regarding the level of commitment to carrying out tasks, in an organization that aims to realize the vision, mission and goals of the organization. Organizational performance is also an crucial indicator which should be examined by companies, because organizational performance can increase productivity and can also improve the quality and loyalty of its employees. The following research was aimed to examine the effect of green organizational culture and work life balance on organizational performance with green innovation as a mediating variable. The following research implements the quantitative method with the number of samples, namely employees of PT. EPS Indonesia North Cikarang Bekasi Regency Region with a total of 126 respondents. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out through the google formula, namely by distributing questionnaires to employees of PT. EPS Indonesia North Cikarang Bekasi Regency Region. This study results that there is a positive and significant effect between green organizational culture on organizational performance, green organizational culture has a positive effect on green innovation, green innovation has a positive and significant effect on organizational performance, green

organizational culture has a positive and significant effect on organizational performance mediated by green innovation, work life balance has a positive and significant effect on organizational performance.

Keywords: *green organizational culture ; work life balance; organizational performance; green innovation*

Copyright (c) 2023 Mei Nani Rohani

✉ Corresponding author :

Email Address : mei.123456@mhs.pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Indonesia sudah memasuki era revolusi industri, yang ditunjukkan dengan adanya kemajuan teknologi digital dan penggunaan jejaring internet. Teknologi canggih yang melatarbelakangi era revolusi industri ini mampu memaksimalkan teknologi computing power, teknologi sensor, kecepatan komunikasi dan kapasitas penyimpanan data (Febrianti *et al.*, 2017). Kemajuan teknologi membuat perusahaan sedang menghadapi persaingan yang kompetitif, di era revolusi industri saat ini perusahaan dituntut untuk mempunyai *organizational performance* yang terstruktur dan sistematis. Kinerja organisasi sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, yang bertujuan untuk mewujudkan visi, misi organisasi perusahaan. Perusahaan tidak boleh mengabaikan pengembangan kualitas sumber daya manusia sebab sumber daya manusia menjadi aset hidup yang harus diperhatikan dan juga harus dikelola dengan baik oleh perusahaan supaya mempunyai keunggulan yang kompetitif, dan berkemampuan menciptakan nilai tambah, agar tidak mampu tergantikan oleh sumber daya manusia yang lainnya (VA Ririhena *et al.*, 2019).

Green organizationnal culture mampu memaksimalkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang mampu mengurangi polusi serta melakukan kegiatan secara berkelanjutan, *green organizational culture* ialah artefak, organisasi simbol, asumsi dan nilai organisasi yang mencerminkan komitmen ataupun keinginan untuk menjadi sebuah organisasi yang ramah lingkungan (Norma & Putri, 2022). *Green organizational culture* dalam perusahaan lebih cenderung mengevaluasi masalah *organizational performance*, dengan *green organizational culture* yang kuat akan memberikan tekanan pada produsen untuk mematuhi prinsip-prinsip perusahaan dan mendorong *organizational performance* untuk menjaga lingkungan yang ramah. *Work-life balance* mencapai keseimbangan diantara keluarga, pekerja ataupun kehidupan privasi serta kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berdasar kepada ide bahwasanya pekerjaan serta kehidupan personal saling menyempurnakan, untuk mekahirkan kepuasan pada hidup (Irawanto *et al.*, 2021). *Organizational performance* efektif untuk memaksimalkan pencapaian pelaksanaan tugas, didalam suatu organisasi, *organizational performance* ialah aspek terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebab juga mampu memaksimalkan produktivitas dan memaksimalkan loyalitas karyawan (Wicaksono, 2016). *Green innovation* mempengaruhi tingkat produktivitas, *organizational performance*, *green innovation* ialah proses ataupun produk inovatif yang ramah lingkungan, yang bertujuan untuk mendorong penggunaan dalam bahan baku secara efisien yang akan berdampak sebagai memaksimalkan *organizational performance* dan juga perusahaan mampu bersaing secara global (Mariyamah & Handayani *et al.*, 2020).

Tabel 1. Tingkat Absensi Kinerja Karyawan PT.EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi (Januari – September) 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan (JK)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	126	25	2945	0,93
2	Februari	126	22	2123	0,76
3	Maret	126	26	2047	0,62
4	April	126	23	1902	0,65
5	Mei	126	22	1406	0,51
6	Juni	126	25	1839	0,58
7	Juli	126	25	2602	0,82
8	Agustus	126	26	2727	0,83
9	September	126	25	1470	0,46
		Jumlah			6,16
		Rata-rata			0,68

(Umar dalam Saputri, 2020) perhitungan tingkat absensi karyawan dapat diperoleh dengan rumus : Tingkat Absensi = $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$

$$\text{JK} \times \text{JHK}$$

Berdasar kepada tabel 1 di atas terlihat bahwasanya tingkat absensi karyawan tertinggi sebesar 0,93% pada bulan Januari 2022, tingkat absensi terendah sebesar 0,46% pada bulan September 2022, sementara rata-rata tingkat absensi kurun bulan Januari- September 2022 sebesar 0,68 ataupun di bawah 1%, mengindikasikan bahwasanya kinerja organisasi seluruh pegawai mengalami penurunan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan rancangan pengujian hipotesis yang didasarkan dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk memahami keterkaitan antara variabel *green organizational culture*, *work life balance*, *organizational performance*, *green innovation*. Data yang disajikan dalam penelitian ini membutuhkan informasi tentang variabel apa yang dipergunakan dalam studi. Variabel yang dipergunakan yakni 4 variabel yang terdiri dari: *green organizational culture*, serta *work life balance* selaku *independent*, *organizational performance*, serta *green innovation* selaku *dependent variable*.

Pada studi berikut, variabel bebasnya ialah *green organizational culture* serta *work-life balance*. Variabel *green organizational culture* diestimasi dengan angket yang direkonstruksi oleh (Norma & Putri, et al., 2022) berisikan 11 pernyataan. Variabel *work life balance* yang diperhitungkan dengan angket milik Hudson (2015) dalam (Arifin & Muharto et al, 2022)

yakni berisikan 10 pernyataan. Skala pengukuran yang dipergunakan guna memperhitungkan variabel *green organizational culture* serta *work life balance* ialah mempergunakan skala interval yang mengacu kepada skala likert lima point dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Variabel yang terikat didalam penelitian ini yaitu *Organizational Performance* dan *Green Innovation*. *Organizational Performance* diperhitungkan dengan angket yang telah dikembangkan oleh Agus Dwiyanto *et al* (2008) dalam Wicaksono (2016) yang berisikan dua belas item pernyataan. *Green Innovation* diestimasi dengan angket yang direkonstruksi oleh Hasan *et al* (2015) dalam Unud, *et al* (2017) yang memuat sebelas pernyataan. Pengukuran skala interval yang mengacu pada skala likert yang memuat 5 point dimulai dari 1, yakni "sangat tidak setuju," 2, yakni "tidak setuju," 3 yakni "Netral," serta 4 yakni "setuju," 5 yakni "sangat setuju."

Penetapan sampel pada studi berikut, mempergunakan metode *Non Probability Sampling* dengan mempergunakan teknik pengambilan sampel *Accidental sampling*, dipergunakan untuk kriteria umum menyaring partisipan (Irawanto *et al.*, 2021). Sampel dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi selaku responden. Populasi yang diidentifikasi berjumlah, 126 karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi. Penelitian ini mempunyai 5 hipotesa

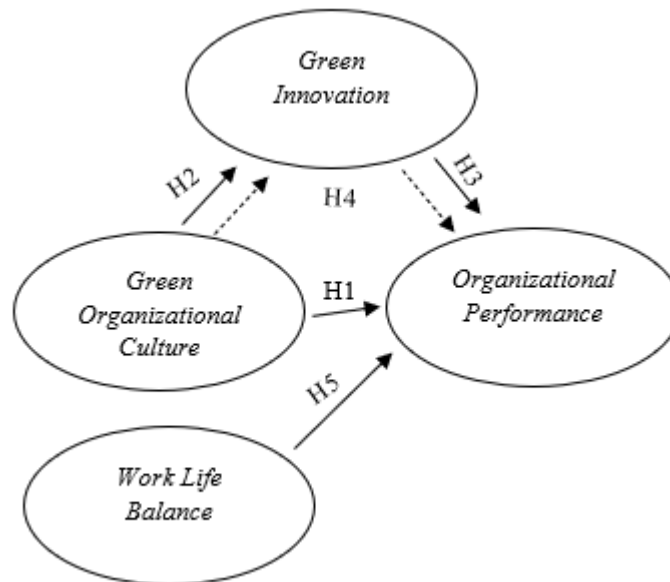
H1 : *Green organizational culture* berhubungan positif dengan *Organizational Performance*.

H2 : *Green organizational culture* berhubungan positif dengan *Green innovation*.

H3 : *Green Innovation* berhubungan positif dengan *Organizational performance*.

H4 : *Green organizational culture* berhubungan positif dengan *Organizational performance* yang dimediasi *Green Innovation*.

H5 : *Work life balance* berhubungan positif dengan *Organizational Performance*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Statistik Deskriptif *Green Organizational Culture*

No	<i>Green Organizational Culture</i>	<i>Outer Loading</i>	Keputusan
1	Saya merasa didukung oleh manajemen perusahaan dalam menerapkan nilai-nilai pengelolaan lingkungan	0,691	Valid
2	Pelatihan lingkungan dan pengelolaan lingkungan menjadi prioritas diperusahaan tempat saya bekerja.	0,777	Valid
3	Saya merasa mendapat dukungan aktif dari manajemen dalam kegiatan lingkungan	0,760	Valid
4	Saya merasa praktik lingkungan diakui secara publik	0,672	Valid
5	Misi perusahaan tempat saya bekerja ialah memperhatikan <i>green organzational culture</i>	0,712	Valid
6	Saya merasa visidan misi perusahaan berwawasan tentang lingkungan	0,772	Valid
7	Perusahaan saya bekerja menilai kontribusi karyawan pada manajemen lingkungan	0,801	Valid
8	Saya pikir ada risiko jika pengelolaan lingkungan tidak diikuti.	0,709	Valid
9	Saya dihargai ketika saya melakukannya dengan baik dalam perlindungan lingkungan.	0,741	Valid
10	Saya merasa kinerja lingkungan sangat diprioritaskan oleh perusahaan	0,796	Valid
11	Manajemen lingkungan dianggap sebagai investasi penting diperusahaan	0,815	Valid
Mean			0,74

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3.0 (*Partial Least Square*)

Terlihat dari tabel 2 diatas mampu bahwasanya semua indikator mempunyai nilai *outer loading* > 0,5, yakni bermakna valid. Jumlah rata-rata ialah 0,74 yang berarti responden cukup puas dengan budaya oragnsasi hijau di PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi.

Tabel 3. Statistik Deskriptif *Work Life Balance*

No	<i>Work Life Balance</i>	<i>Outer Loading</i>	Keputusan
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan, tempat saya bekerja	0,574	Valid
2	Saya menyisihkan waktu di luar pekerjaan, untuk aktivitas yang saya nikmati	0,677	Valid
3	Saya memakai waktu istirahat saya dengan sebaik-baiknya	0,705	Valid
4	Saya menyisihkan waktu diluar jam pekerjaan saya untuk menghabiskan waktu bersama teman serta keluarga saya	0,647	Valid
5	Saya puas dengan apa yang saya dapatkan dalam pekerjaan saya	0,740	Valid
6	Saya selalu mendapatkan dukungan karir dari teman dan keluarga saya	0,684	Valid
7	Saya merasa perlu untuk berkontribusi secara baik terhadap teman kerja saya	0,788	Valid
8	Pada titik ini saya mampu membagi tanggung jawab, antara keluarga dan pekerjaan.	0,808	Valid
9	Saya merasa bertanggung jawab, atas pekerjaan saya saat ini	0,766	Valid
10	Saya loyal terhadap perusahaan, tempat saya bekerja saat ini	0,809	Valid
Mean			0,71

Sumber : Data Kuesioner diolah mempergunakan SmartPLS 3.0 (Partial Least Square)

Terlihat dari Tabel 3 diatas bahwasanya semua indikator mempunyai besaran *outer loading* > 0,5 yakni bermakna valid. Jumlah rata-rata ialah 0,71 yang bermakna responden merasa sudah puas dengan *Work life balance* di PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi

Tabel 4. Statistik Deskriptif *Green Innovation*

No	<i>Green Innovation</i>	<i>Outer Loading</i>	Keputusan
1	Perusahaan tempat saya bekerja mempergunakan teknologi baru untuk mengurangi listrik, limbah, dan air	0,775	Valid

2	Saya merasa keahlian dalam mempergunakan teknologi baru lebih unggul dibanding pesaing	0,773	Valid
3	Perusahaan tempat saya bekerja tipe dan ukuran produk sangat bervariasi	0,743	Valid
4	Proses produksi mempergunakan sedikit sumber daya limbah yang susah didaur ulang. Misalnya : plastik, limbah kaca dan logam	0,706	Valid
5	Diperusahaan tempat saya bekerja, pengelolaan sumber daya alam itu penting.	0,695	Valid
6	Proses produk yang dihasilkan ditempat saya bekerja memperhatikan keamanan pada produk dan menjadikan salah satu faktor yang menentukan apakah konsumen akan tertarik membeli ataupun tidak	0,736	Valid
7	Perusahaan tempat saya bekerja merancang proses produksi dengan memperdulikan lingkungan	0,807	Valid
8	Produk yang dihasilkan ditempat saya bekerja sangat ramah lingkungan	0,770	Valid
9	Produk yang dihasilkan ditempat saya bekerja tidak berdampak negatif bagi lingkungan masyarakat	0,759	Valid
10	Perusahaan tempat saya bekerja merancang strategi agar material dalam proses produksi mampu didaur ulang kembali	0,735	Valid
11	Perusahaan tempat saya bekerja mempergunakan bahan-bahan material yang tidak berbahaya	0,549	Valid
Mean			0,72

Sumber : Data Kuesioner diolah mempergunakan SmartPLS 3.0 (Partial Least Square)

Pada Tabel 4. Di atas bahwasanya keseluruhan indikator mempunyai nilai *outer loading* > 0,5 yakni dinyatakan valid. Jumlah rata-rata sebesar 0,72 maknanya responden merasa puas, dengan *Green innovation* di PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi.

Tabel 5. Statistik Deskriptif *Organizational Performance*

No	<i>Organizational Performance</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan

1	Saya merasa pelaksanaan kegiatan <i>organizational performance</i> sudah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip perusahaan	0,832	Valid
2	Responsibilitas menjelaskan tentang pelaksanaan kegiatan <i>organizational performance</i> perusahaan	0,853	Valid
3	Produktivitas dalam perusahaan sebagai rasio anatara input dengan output	0,764	Valid
4	Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efesiensi tetap juga mampu mengukur efektifitas <i>organizational performance</i>	0,733	Valid
5	Akuntabilitas dalam perusahaan saya bekerja sebagai etika karyawan serta tata kelola perusahaan	0,831	Valid
6	Akuntabilitas sistem yang menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten yang berdasar kepada peraturan yang berlaku	0,744	Valid
7	Responsivitas tempat saya bekerja dipergunakan untuk mengetahui kemampuan suatu organisasi dalam mengenali kebutuhan konsumen dalam menyusun pengembangan program-program pelayanan	0,815	Valid
8	Responsivitas dalam perusahaan menggambarkan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya	0,844	Valid
9	Responsivitas rendah dtunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat	0,736	Valid
10	Saya merasa ketidakpuasan konsumen terhadap kualitas layanan akan dipandang negatif yang terbentuk dari kinerja karyawannya	0,649	Valid
11	Kualitas layanan tidak penting dalam menjelaskan <i>organizational performance</i>	0,519	Valid
12	Sumber data utama didapatkan dari pengguna jasa ataupun masyarakat	0,802	Valid

	dalam melakukan penilaian terhadap kualitas layanan		
Mean			0,76

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3.0 (Partial Least Square)

Pada Tabel 5. Diatas bahwasanya semua indikator mempunyai besaran outer loading > 0,5 yakni bermakna valid. Jumlah rata-rata sebesar 0,76 maknanya responden merasa puas, dengan kinerja organisasi di PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T Statistik (O ST DEV)	P Values <0,05	Keputusan
<i>Green Organizational Culture (X1) → Organizational Performance (Y)</i>	2,468	0,015	H1 DIDUKUNG
<i>Green Organizational Culture (X1) → Green Innovation (Z)</i>	18,465	0,000	H2 DIDUKUNG
<i>Green Innovation (Z) → Organizational Performance (Y)</i>	3,845	0,000	H3 DIDUKUNG
<i>Green organizational culture (X1) → Green Innovation (Z) → Organizational Performance (Y)</i>	3,648	0,000	H4 DIDUKUNG
<i>Work Life Balance (X2) → Organizational Performance (Y)</i>	3,460	0,001	H5 DIDUKUNG

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3.0 (Partial Least Square)

Berdasar kepada perolehan pengujian hipotesis diatas, nilai uji hipotesis p Values dari kelima hipotesis mempunyai nilai, < 0,05 (alpha 5%), maka Ho ditolak ataupun Ha diterima, sehingga mampu dibuat simpulan secara statistik *green organizational culture* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*, *green organizational culture* terhadap *green innovation*, *green innovation* terhadap *organizational performance*, *green organizational culture* berpengaruh terhadap *organizational performance* dimediasi *green innovation* dan *work life balance* terhadap *organizational performance*.

H1 : Green organizational culture berpengaruh positif terhadap organizational performance

Dari pengujian hipotesis pertama mampu dibuat simpulan bahwasanya *green organizational culture* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance*. Perolehan studi ini juga didukung oleh (Chandra *et al.*, 2021) yang dilakukan dalam

penelitiannya, yang mengindikasikan bahwasanya *green organizational culture* mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance*, maknanya semakin tinggi *organizational performance* makin mampu memaksimalkan *green organizational culture*, hal ini mengindikasikan bahwasanya *organizational performance* mampu memaksimalkan *green organizational culture* pada karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi. Penyebabnya yaitu terciptanya budaya organisasi hijau yang nyaman, baik serta saling mendukung anatar sesama rekan kerjanya.

H2 : *Green organizational culture* berpengaruh positif terhadap *Green innovation*

Pengujian hipotesis kedua mampu dibuat simpulan yaitu terdapat pengaruh positif serta signifikan antara *green organizational culture* terhadap *green innovation*. Studi ini didukung studi terdahulu milik (Fatoki, *et al.*, 2021) pada studinya mengindikasikan bahwasanya *green organizational culture* mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *green innovation*, yang berarti semakin tinggi *green innovation* maka mampu memaksimalkan *green organizational culture* pada karyawan, hal tersebut mengindikasikan bahwasanya *green innovation* mampu memaksimalkan *green organizational culture* PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi. Penyebabnya yaitu terciptanya kenyamanan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dan kesesuaian *green innovation* yang disediakan perusahaan.

H3 : *Green innovation* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Dari pengujian hipotesis ketiga, mampu dibuat simpulan bahwasanya *green innovation* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance* studi ini didukung studi terdahulu milik (Dahlan & Nurhayati, 2022) dalam penelitiannya mengindikasikan bahwasanya *green innovation* mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance*, maknanya semakin tinggi *green innovation* maknanya mampu memaksimalkan *organizational performance* pada karyawan. Perihal terkait mengindikasikan bahwasanya *green innovation* mampu memaksimalkan kinerja organisasi PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi. Penyebabnya yaitu terciptanya kenyamanan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dan kesesuaian *green innovation* yang disediakan perusahaan.

H4 : *Green organizational culture* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance* dimediasi *Green Innovation*

Pengujian hipotesis keempat mampu dibuat simpulan yaitu ada pengaruh positif serta signifikan antara *green organizational culture* terhadap *organizational performance* yang dimediasi *green innovation*. Studi ini didukung studi terdahulu milik (Imran *et al.*, 2021) dalam penelitiannya mengindikasikan bahwasanya *green organizational culture* mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance* yang dimediasi oleh *green innovation*, hal tersebut mengindikasikan bahwasanya *green innovation* mampu memaksimalkan *green organizational culture* dan *organizational performance* PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi. Penyebabnya yaitu terciptanya kenyamanan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dan kesesuaian *green innovation* yang disediakan perusahaan.

H5 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*

Dari Hipotesis kelima mampu dibuat simpulan bahwasanya *work life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance*. Studi ini didukung oleh studi terdahulu milik (Badrianto & Ekhsan, 2021) dalam penelitiannya mengindikasikan bahwasanya *Work life balance* mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance*, maknanya semakin tinggi kinerja organisasi maka semakin baik, pekerjaan bisa seimbang dan kehidupan keluarga mampu memaksimalkan *work life balance*.

Perihal terkait mengindikasikan bahwasanya *organizational performance* bisa memaksimalkan *work life balance* pada karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi. Penyebabnya yaitu terciptanya *work life balance* yang nyaman, baik serta saling mendukung anatar sesama rekan kerjanya.

SIMPULAN

1. Perolehan statistik deskriptif *green organizational culture* mengindikasikan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance* pada pekerja PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi, hal tersebut terjadi sebab terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung antar sesama rekan kerjanya.
2. Hasil statistik deskriptif *green organizational culture* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *green innovation* pada karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi, hal tersebut terjadi sebab terciptanya *green organizational culture* yang baik membuat karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja.
3. Hasil statistik deskriptif *green innovation* mengindikasikan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance* pada karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi.
4. Hasil statistik deskriptif *green organizational culture* berpengaruh terhadap *organizational performance* dimediasi oleh *green innovation* pada karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi.
5. Hasil statistik deskriptif *work life balance* mengindikasikan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance* pada karyawan PT. EPS Indonesia Cikarang Utara Wilayah Kabupaten Bekasi, hal tersebut terjadi sebab karyawan cukup merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

Referensi :

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Chandra, K., Arafah, W., & Basri, Y. Z. (2021). Analysis of the Effect of Green Organizational Culture on Organizational Performance and Competitive Advantages of Green through Green Innovation in Manufacturing Industries. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)* , 48(6).
- Dahlan, D., & Nurhayati, M. (2022). The Effect of Green Innovation on Organizational Performance: Role of Enterprise Risk Management As A Mediation Variable. *Asean International Journal of Business*, 1(2), 136–148. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i2.187>
- Fatoki, O. (2021). Green organizational culture and Enviromental Performance The Role Of Green Innovation. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory*, vol 24(6 ISSN : 1544-0044).
- Febrianti, R. (2017). Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai pada Era Revolusi Industri 4.0. *Seminar Nasional-Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang (Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0)*, 192–198.
- Imran, M., Arshad, I., & Ismail, F. (2021). Green Organizational Culture and Organizational Performance: the Mediating Role of Green Innovation and Environmental Performance. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(4), 515–530. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i4.32386>
- Irawanto, D. W., Novianti, K.R., & Roz, K. (2021). *work from home : meansuring satisfication between work life balance and work stree during the covid-19 pandemic in indonesia.*

- irawanto, D W., Novianti, K., R & Rpz, K. (2021). work from home: meansuring satisfaction between work life balance and work stress during the covid 2019 pandemic in indonesia. *Economis*, 9 (3) 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/103390/economies9030096>
- Mariyamah, M., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Green Innovation Terhadap Economic Performance Dengan Environmental Management Accounting Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 16(2), 105-123. <https://doi.org/10.14710/jaa.16.2.105-123>
- Norma, A., & Putri, S. (2022). *Ditulis oleh FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA Ditulis oleh Audi Norma Sari Putri.*
- Unud, E. M. (2017). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Permasalahan lingkungan yang selama ini terjadi seperti pemanasan global , membuat konsumen semakin peduli terhadap lingkungan , karena mereka yakin produk yang digunakan dihasilkan.* 6(7), 3738-3765.
- VA Ririhena. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8-24.
- Wicaksono, Y. . (2016). The Effect of Training and Human Resource Development in the Framework of Improving Work Morale and Employee Performance (Study at SKM Unit V of PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31-39.