

Analisis Dampak Lingkungan dan Implementasi Ecopreneurship di Pt Indopacific

Environmental Impact analysis and Implementation Of Ecopreneurship at Pt Indopacific

Dadang Sumpena¹, Khusnul Heikal Irsyad²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Dadang Sumpena¹, email: dadang10121186@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 23/07/2025

Diterima: 28/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Dampak lingkungan, wirausaha hijau, bisnis berkelanjutan, pelatihan karyawan, PT Indo Pacific
(3-5 kata)

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan dan implementasi ecopreneurship di PT Indo Pacific sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan keberlanjutan perusahaan. Ecopreneurship merupakan konsep kewirausahaan yang mengintegrasikan tujuan bisnis dengan komitmen terhadap kelestarian lingkungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi atas kegiatan operasional perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Indo Pacific telah menerapkan berbagai strategi ramah lingkungan, seperti pengolahan limbah melalui instalasi IPAL, penggunaan bahan baku bersertifikat ramah lingkungan, serta pelatihan rutin kepada karyawan. Keterlibatan masyarakat lokal dalam pengelolaan limbah dan penyampaian nilai-nilai ecopreneurship melalui program edukatif menjadi bagian penting dari upaya keberlanjutan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya peran pelaku usaha dalam membangun sistem produksi yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap keberlanjutan sosial dan ekologi. Hasil temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penyusunan kebijakan dan strategi perusahaan lain di sektor industri serupa.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the environmental impact and implementation of ecopreneurship at PT Indo Pacific as a form of corporate social responsibility and sustainability. Ecopreneurship is an entrepreneurial concept that integrates business goals with environmental preservation. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data were collected through interviews, observations, and documentation of the company's operations.

The findings show that PT Indo Pacific has implemented various eco-friendly strategies such as waste treatment via IPAL, use of certified sustainable raw materials, and routine environmental training for employees. Community involvement in waste management and the integration of ecopreneurship values through educational programs are also key to its sustainability efforts.

This study highlights the vital role of entrepreneurs in building a production system that prioritizes not only profit but also social and ecological sustainability. These findings are expected to serve as a reference for policy formulation and best practices in other textile industry sectors.

Keywords:

Environmental impact, green entrepreneurship, sustainable business, employee training, PT Indo Pacific
(3-5 word)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur utama dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam pengorganisasian kegiatan (Notoatmodjo, 2003). SDM menjadi bagian integral dari organisasi karena menentukan keberhasilan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efisien dan efektif menjadi kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2003), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja yang ada, tetapi juga oleh kualitas SDM yang menjalankan fungsi manajerial maupun operasional. Kualitas SDM yang baik hanya dapat dicapai apabila organisasi menyelenggarakan proses-proses pendukung yang tepat, termasuk pelatihan, pengembangan, dan motivasi kerja yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (dalam Juwita, 2019) bahwa pelatihan merupakan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Dengan demikian, pelatihan yang berkesinambungan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu dan kolektif dalam organisasi.

Dalam konteks bisnis modern, pendekatan ecopreneurship menjadi semakin relevan. Ecopreneur, menurut Kirkwood & Walton (2010), adalah wirausaha yang tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga memprioritaskan nilai-nilai lingkungan berkelanjutan. Sasongko & Anggadwita (2016) menambahkan bahwa ecopreneur merupakan pengusaha dengan ide kreatif dan inovatif yang mengintegrasikan pelestarian lingkungan ke dalam kegiatan usaha. Ecopreneur dapat berperan penting dalam mendukung keberlanjutan bisnis sekaligus menciptakan dampak positif terhadap lingkungan.

Seiring dengan meningkatnya kesadaran terhadap dampak lingkungan, banyak perusahaan mulai menerapkan prinsip ecopreneurship dalam strategi bisnis mereka. Tidak terkecuali PT Indo Pacific, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri dan berpotensi memberikan dampak terhadap lingkungan serta karyawan yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana implementasi strategi ramah lingkungan memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Analisis Dampak Lingkungan dan Implementasi Ecopreneurship di PT Indo Pacific". Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana strategi lingkungan dan penerapan ecopreneurship memengaruhi kualitas sumber daya manusia di perusahaan, serta bagaimana hal tersebut dapat mendukung keberlangsungan operasional dan keberlanjutan lingkungan.

2. Kajian Teori

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek fundamental dalam mendukung efektivitas organisasi. Menurut Mulyadi (2018), pengelolaan dan pengembangan SDM dalam suatu organisasi berlandaskan pada sejumlah teori yang menjadi pedoman dalam praktik manajemen. Beberapa teori kontemporer dalam MSDM yang relevan antara lain:

1. Teori 5-1-1

Teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki lima kebutuhan utama: fisik, temporal, sosial, emosional, dan personal. Pemenuhan kebutuhan ini secara menyeluruh akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan produktif.

2. Teori Xerox

Menjelaskan bahwa proses pelatihan dan pengembangan menciptakan tenaga kerja berkualitas melalui peran pemasok (trainer) dan penerima (organisasi), serta menggambarkan siklus SDM dari input hingga hasil kinerja.

3. Teori Pelatihan dan Pengembangan

Menekankan pentingnya pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan motivasi karyawan. Pelatihan diposisikan sebagai fondasi dalam strategi manajemen yang berkelanjutan.

4. Teori Sikap Pemberian

Fokus pada bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap mereka. Pengakuan dan pemberian penghargaan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja.

5. Teori Impakt Manajemen

Menekankan fungsi penting manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan progresif, serta pengawasan terhadap kebijakan yang berdampak langsung terhadap SDM.

6. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan transformasional, karismatik, dan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas (Goleman, 2017; Bass & Riggio, 2018).

Penerapan teori-teori tersebut dalam organisasi sangat bergantung pada konteks, karakteristik individu, serta budaya organisasi yang dibangun. Integrasi yang tepat antara teori dan praktik akan menciptakan manajemen SDM yang adaptif dan unggul.

Evolusi Konsep Kepemimpinan dan Manajemen SDM

Konsep kepemimpinan mengalami perkembangan yang signifikan seiring perubahan kompleksitas organisasi. Yukl (2020) menyebutkan bahwa evolusi kepemimpinan mencerminkan respon terhadap dinamika sosial dan kebutuhan organisasi. Berikut ini merupakan tahapan evolusi kepemimpinan yang relevan terhadap pengelolaan SDM:

1. Great Man Theory (Abad ke-19)

Mengasumsikan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibentuk. Teori ini menekankan sifat bawaan seperti karisma dan keberanian.

2. Trait Theory (1930-an)

Menyoroti pentingnya sifat-sifat pribadi seperti integritas, kepercayaan diri, dan ketegasan dalam membentuk pemimpin yang efektif.

3. Behavioral Theory

Berfokus pada perilaku pemimpin dalam berinteraksi dan mengarahkan bawahannya.

4. Situational/Contingency Theory (1960-an)

Menggarisbawahi pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi organisasi.

5. Transformational, Charismatic, and Military Leadership (1980-an)

Menjelaskan bagaimana pemimpin mampu memengaruhi nilai dan motivasi pengikutnya untuk mencapai visi bersama.

6. Emotional Presence Leadership

Goleman (2017) menekankan kecerdasan emosional sebagai kunci kepemimpinan efektif dalam mengelola hubungan interpersonal dan tim.

7. Team Leadership

Hackman & Wageman (2021) menjelaskan bahwa model ini menekankan kerja kolaboratif dan partisipasi dalam pengambilan keputusan secara kolektif.

Perkembangan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam MSDM tidak lagi bersifat otoritatif, melainkan transformatif dan adaptif sesuai dengan tantangan zaman.

Tujuan dan Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2019), tujuan utama MSDM adalah meningkatkan kontribusi produktif individu melalui cara-cara yang etis, strategis, dan berorientasi pada kesejahteraan. Tujuan tersebut dijabarkan dalam beberapa sasaran spesifik:

1. Sasaran Perusahaan

Membantu manajer dalam perencanaan, seleksi, pelatihan, dan evaluasi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Sasaran Fungsional

Menjamin agar kontribusi SDM tetap optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari aspek administratif maupun operasional.

3. Sasaran Sosial

Memastikan organisasi patuh terhadap regulasi ketenagakerjaan dan menjaga hubungan baik dengan serikat pekerja.

4. Sasaran Pribadi Karyawan

Mendukung pencapaian tujuan pribadi karyawan selama masih sejalan dengan visi perusahaan.

Aktivitas MSDM secara umum mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi, yang seluruhnya bertanggung jawab langsung di bawah koordinasi masing-masing manajer lini di perusahaan.

Indikator Dampak Lingkungan

Menurut Porter & Kramer (2019), indikator dampak lingkungan digunakan untuk mengevaluasi efek aktivitas perusahaan terhadap ekosistem. Fungsi indikator ini mencakup:

1. Identifikasi risiko lingkungan dan pencemaran.
2. Efisiensi penggunaan energi dan sumber daya alam.
3. Kepatuhan terhadap regulasi lingkungan internasional.
4. Peningkatan reputasi dan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan yang peduli lingkungan.

Implementasi Ecopreneurship

Schaper (2018) menyebutkan bahwa ecopreneurship adalah strategi wirausaha yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan. Implementasinya mencakup:

1. Pengurangan limbah dan emisi industri melalui teknologi hijau.
2. Keunggulan kompetitif melalui nilai ramah lingkungan.
3. Inovasi model bisnis berbasis daur ulang dan efisiensi.
4. Penerimaan insentif dan dukungan kebijakan pemerintah untuk bisnis berkelanjutan.

Isaak (2002) menekankan bahwa ecopreneurship mendorong transformasi tidak hanya dalam proses produksi tetapi juga dalam pola pikir bisnis.

Indikator Pelatihan

Menurut Sugiyono (2017), pelatihan dievaluasi berdasarkan empat komponen utama: input, process, output, dan outcome.

1. Input: latar belakang peserta, materi, sarana, dan kualitas pelatih.
2. Process: metode pelatihan, partisipasi, dan relevansi materi.
3. Output: peningkatan keterampilan dan kesadaran ecopreneurship.
4. Outcome: penerapan prinsip 3R (reduce, reuse, recycle), pembentukan budaya kerja hijau, serta pengurangan limbah di lingkungan kerja.

Pendekatan ini memberikan gambaran menyeluruh terhadap efektivitas pelatihan dalam menginternalisasi nilai lingkungan pada SDM di PT Indo Pacific.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam faktor-faktor yang membentuk individu menjadi pelaku ecopreneurship serta pandangan mereka dalam mengelola usaha yang memperhatikan aspek lingkungan. Fokus penelitian diarahkan pada pelaku usaha di lingkungan PT Indo Pacific yang telah mengimplementasikan prinsip-prinsip ecopreneurship.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan teknik purposive sampling, yang melibatkan informan kunci seperti karyawan bagian kebersihan, pemangku kepentingan lingkungan, dan masyarakat sekitar. Selain itu, dilakukan observasi langsung terhadap aktivitas lingkungan dan praktik usaha yang diterapkan perusahaan, serta pengumpulan dokumen pendukung seperti foto dan catatan lapangan untuk memperkuat validitas data.

Triangulasi sumber digunakan untuk menjamin keabsahan data, dengan membandingkan hasil dari berbagai metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis melalui tahapan: pengorganisasian data, pengelompokan dalam kategori dan pola, pengujian asumsi berdasarkan temuan lapangan, pencarian alternatif penjelasan, dan penyusunan hasil akhir penelitian.

Objek penelitian adalah PT Indo Pacific yang berlokasi di Majalaya, Kabupaten Bandung. Perusahaan ini bergerak di bidang industri tekstil dan telah mengimplementasikan berbagai strategi ramah lingkungan dalam

kegiatan operasionalnya. Profil perusahaan dan struktur organisasinya menjadi acuan dalam memahami konteks sosial dan lingkungan tempat penelitian berlangsung.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa implementasi ecopreneurship di PT Indo Pacific telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap operasional perusahaan, kesadaran lingkungan karyawan, dan hubungan sosial dengan masyarakat sekitar. Hasil yang diperoleh dijabarkan sebagai berikut:

1. Implementasi Program Lingkungan

PT Indo Pacific telah membangun dan mengoperasikan instalasi pengolahan air limbah (IPAL) dengan kapasitas 4.000 m³ per hari. Perusahaan menerapkan metode pengolahan limbah menggunakan bakteri sebagai upaya menjaga kelestarian lingkungan. Terdapat kepatuhan terhadap standar pengelolaan limbah dan regulasi lingkungan, termasuk pelaporan dan pengawasan emisi udara secara berkala.

2. Penggunaan Energi Ramah Lingkungan

Perusahaan telah mengganti bahan bakar dari LPG ke CNG (Compressed Natural Gas) yang lebih ramah lingkungan. Efisiensi energi dilakukan melalui pembaruan mesin produksi dan pemanfaatan kembali air limbah hasil produksi.

3. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Karyawan, terutama bagian kebersihan dan operasional, telah menerima pelatihan mengenai prinsip ecopreneurship, AMDAL, dan 3R (reduce, reuse, recycle). Materi pelatihan mencakup studi kasus dan praktik langsung dalam proses pengelolaan limbah dan produksi ramah lingkungan. Adanya peningkatan kesadaran karyawan terhadap pentingnya perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.

4. Penerapan Prinsip Ecopreneurship dalam Budaya Kerja

Karyawan terlibat aktif dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja dan mengurangi pemborosan bahan baku. Budaya efisiensi dan keberlanjutan mulai terbentuk dalam aktivitas produksi sehari-hari.

5. Dampak Sosial dan Lingkungan Positif

Perusahaan mendapatkan Sertifikat Peduli Lingkungan dari pemerintah daerah atas kontribusinya terhadap pelestarian lingkungan. Masyarakat sekitar merasakan manfaat dari kegiatan sosial dan lingkungan yang dilakukan perusahaan, seperti program bersih lingkungan dan edukasi lingkungan berbasis komunitas. PT Indo Pacific menjadi contoh bagi UMKM di sekitarnya dalam penerapan praktik usaha ramah lingkungan.

6. Komitmen terhadap Produksi Hijau (Green Production)

Air limbah hasil proses produksi telah dimanfaatkan kembali dalam sistem produksi internal. Seluruh aktivitas produksi dilakukan dengan memperhatikan dampak jangka panjang terhadap lingkungan, termasuk melalui prinsip ekonomi sirkular.

Program pelatihan juga menunjukkan hasil positif. Karyawan menjadi lebih sadar akan pentingnya menjaga lingkungan, terbukti dengan meningkatnya partisipasi dalam kegiatan kebersihan, efisiensi penggunaan energi, dan kontribusi terhadap ide-ide usaha hijau.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperkuat peran ecopreneurship sebagai strategi manajemen lingkungan yang dapat diintegrasikan dalam kegiatan bisnis industri tekstil. Implementasi yang dilakukan oleh PT Indo Pacific telah membentuk budaya kerja baru yang menempatkan lingkungan sebagai bagian penting dari operasional dan strategi perusahaan.

Penerapan pengolahan limbah dan penggunaan energi ramah lingkungan bukan hanya mencerminkan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menunjukkan kesadaran perusahaan terhadap keberlanjutan jangka panjang. Keputusan untuk berinvestasi dalam pelatihan karyawan juga menunjukkan bahwa perusahaan memahami bahwa perubahan perilaku individu adalah kunci dalam mewujudkan perusahaan berwawasan lingkungan.

Pelibatan masyarakat dalam program CSR berbasis lingkungan turut memperkuat citra perusahaan dan membangun hubungan sosial yang harmonis. Hal ini juga membuka peluang bagi pertumbuhan UMKM yang

menerapkan prinsip ecopreneurship, dengan PT Indo Pacific sebagai model industri yang mendorong inovasi hijau di lingkungannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa ecopreneurship dapat diimplementasikan secara konkret dan memberikan dampak positif baik secara internal perusahaan maupun eksternal bagi komunitas dan lingkungan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Dampak Lingkungan dan Implementasi Ecopreneurship di PT Indo Pacific, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melakukan berbagai upaya komprehensif dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Hal ini dilakukan melalui pengelolaan limbah yang ramah lingkungan, penggunaan bahan baku berkelanjutan, serta pengoperasian sistem IPAL yang sesuai standar. Pelibatan masyarakat dalam proses pengelolaan limbah juga menjadi langkah strategis untuk membangun hubungan sosial yang harmonis.

Selain itu, perusahaan telah menerapkan prinsip ecopreneurship secara aktif dalam lingkungan kerja melalui program pelatihan rutin dan pembentukan budaya kerja yang mengedepankan kesadaran ekologis. Penanaman nilai-nilai ecopreneurship di kalangan karyawan terbukti meningkatkan tanggung jawab mereka terhadap pelestarian lingkungan, yang pada akhirnya memperkuat praktik bisnis berkelanjutan perusahaan.

Dengan demikian, implementasi ecopreneurship di PT Indo Pacific tidak hanya memberikan kontribusi terhadap keberhasilan ekonomi perusahaan, tetapi juga mendorong terwujudnya keberlanjutan sosial dan ekologis. Praktik ini dapat menjadi contoh bagi sektor industri lainnya dalam mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan ke dalam strategi bisnis.

Saran:

1. PT Indo Pacific diharapkan terus meningkatkan kualitas dan jangkauan program pelatihan serta edukasi bagi karyawan dan masyarakat, guna memperkuat budaya ecopreneurship secara menyeluruh.
2. Pemerintah diharapkan memberikan dukungan melalui kebijakan dan insentif untuk mendorong pertumbuhan usaha berbasis ecopreneurship di berbagai sektor industri.
3. Perusahaan perlu melaksanakan evaluasi lingkungan secara berkala guna memastikan seluruh kegiatan operasional tetap berjalan sesuai dengan prinsip green business dan regulasi yang berlaku.
4. Penelitian lanjutan disarankan untuk menggali dampak jangka panjang dari implementasi ecopreneurship serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung keberhasilan strategi ini di berbagai konteks industri.

6. Ucapan Terimakasih

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ilmiah yang berjudul "*Analisis Dampak Lingkungan dan Implementasi Ecopreneurship di PT Indo Pacific*" ini dengan baik. Penelitian ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan tugas akademik pada Program Studi S1 Manajemen di Universitas Teknologi Digital. Penulis menyadari bahwa penyusunan artikel ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Dr. Supriadi, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Teknologi Digital; Bapak Riyanto Hadithya, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen; dan Bapak Khusnul Haikal, S.H., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan yang sangat berarti selama proses penulisan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak di PT Indo Pacific atas kesediaan mereka memberikan data, informasi, serta dukungan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penulis menyadari bahwa artikel ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga artikel ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat, khususnya dalam pengembangan kajian manajemen dan ecopreneurship di sektor industri..

7. Referensi

- Handoko, T. H. (dalam Juwita, R.). (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 134–142.
- Kirkwood, J., & Walton, S. (2010). What motivates ecopreneurs to start businesses? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(3), 204–228.
- Mangkunegara, A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, 89(1–2), 62–77.
- Sasongko, G., & Anggadwita, G. (2016). Ecopreneurship implementation for environmental sustainability: A conceptual framework. *International Journal of Business and Globalisation*, 16(1), 45–56.
- Schaper, M. (2018). *Making Ecopreneurs: Developing Sustainable Entrepreneurship*. Routledge.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.