



ANTECEDENTS OF SUSTAINABLE CORPORATE PERFORMANCE IN MANUFACTURE COMPANY EMPLOYEES IN CIKARANG & KARAWANG

ANTESEDEN SUSTAINABLE CORPORATE PERFORMANCE PADA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFACTURE DI CIKARANG & KARAWANG

Melinda Husnia Rosianti¹, Dita Oki Berliyanti²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Trisakti Jakarta

E-mail: 022002101046@std.trisakti.ac.id¹, dita.oki@trisakti.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Melinda Husnia Rosianti
022002101046@std.trisakti
.ac.id

Key words:

*Antecedents of Sustainable
Corporate Performance,
employees of manufacturing
companies, cikarang &
karawang*

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

page: 837 – 852

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Green Human Resource Management (GHRM) on Sustainable Corporate Performance (SCP), mediated by green commitment and green organizational culture. The respondents consisted of 250 employees from manufacturing companies in Cikarang and Karawang, predominantly women aged 24–34 years, holding a bachelor's degree, and with 1–5 years of work experience. The study tested seven hypotheses, two of which were supported, while five were not. The analysis results indicate that: (1) GHRM does not have a positive and significant effect on SCP; (2) GHRM has a positive and significant effect on green commitment; (3) GHRM has an influence on green organizational culture; (4) green commitment does not have a positive and significant effect on SCP; (5) green organizational culture does not influence SCP; (6) green commitment does not mediate the relationship between GHRM and SCP; and (7) green organizational culture also does not mediate the relationship between GHRM and SCP. These findings suggest that the direct implementation of GHRM is insufficient to enhance sustainable corporate performance, and the mediating roles of green commitment and green organizational culture do not provide significant impacts. This study recommends developing more integrated GHRM strategies that align with green commitment and organizational culture to better support the achievement of corporate sustainability.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Melinda Husnia Rosianti 022002101046@std.trisakti.ac.id Kata kunci: <i>Anteseden Sustainable Corporate Performance, karyawan perusahaan manufacture, Cikarang & Karawang</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER hal: 837 – 852	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Sustainable Corporate Performance (SCP) dengan mediasi green commitment dan green organizational culture. Responden penelitian terdiri dari 250 karyawan perusahaan manufaktur di Cikarang dan Karawang, mayoritas berjenis kelamin wanita, berusia 24–34 tahun, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja 1–5 tahun. Penelitian ini menguji tujuh hipotesis, di mana dua hipotesis didukung dan lima lainnya tidak didukung. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) GHRM tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap SCP; (2) GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap green commitment; (3) GHRM memiliki pengaruh terhadap green organizational culture; (4) green commitment tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap SCP; (5) green organizational culture tidak memiliki pengaruh terhadap SCP; (6) green commitment tidak memediasi hubungan antara GHRM dan SCP; dan (7) green organizational culture juga tidak memediasi hubungan antara GHRM dan SCP. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi GHRM secara langsung tidak mampu meningkatkan kinerja korporasi berkelanjutan, dan peran mediasi dari green commitment serta green organizational culture belum memberikan dampak signifikan. Studi ini merekomendasikan pengembangan strategi GHRM yang lebih terintegrasi dengan komitmen dan budaya organisasi hijau untuk mendukung pencapaian keberlanjutan korporasi secara optimal. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Sektor manufaktur semakin menghadapi tekanan global Seperti terkait kelangkaan sumber daya, perubahan iklim, dan persyaratan stabilitas yang menghadirkan berbagai tantangan, dan termasuk mengurangi efek buruk terhadap masyarakat dan lingkungan sekaligus memastikan keberlanjutan operasi bisnis (Le & Tham, 2024a). Perusahaan manufaktur yang sangat berperan dalam Pembangunan ekonomi karena dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dan Jumlah penduduk yang tidak sedikit tentu, mendorong para perusahaan manufaktur untuk terus mengembangkan produksinya baik secara kualitas dan kuantitas, apalagi jumlah perusahaan dengan fokus yang sama cukup banyak. Hal ini dikarenakan, setiap perusahaan ingin memperoleh keuntungan yang banyak dan minim adanya keluhan konsumen atau pelanggan (Satiaputra and Suherman 2023). Kemenperin (2020) mengatakana bahwa sektor manufaktur merupakan sector penting pada perekonomian dan sumber daya di Indonesia, pada tahun

2020 kontribusi sektor industri sebesar 19,8 persen, dapat melebihi rata-rata industri di dunia yang sebesar 16,5 persen. Pada saat banyak perusahaan menjadi semakin berkembang, maka pada saat itu pula kesenjangan sosial dan kerusakan lingkungan sekitarnya dapat terjadi, karena itu muncul pula kesadaran untuk mengurangi dampak negatif ini. (Julianto Panjaitan, 2015).

Agar Perusahaan terhindar dari tekanan global, sebaiknya Perusahaan melakukan *Sustainable Corporate Performance* pada lingkungan sekitar Perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Noor Ullah Khan et.al 2020) terkait dengan *Sustainable Corporate Performance*, dengan responde karyawan manufacture yang ada di Malaysia, Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi bisnis, khususnya di sektor manufaktur Malaysia, dengan menekankan pentingnya mengoptimalkan praktik sumber daya manusia untuk mencapai tujuan *Sustainable Corporate Performance*. Studi ini merekomendasikan implikasi kebijakan bagi perusahaan manufaktur Malaysia dengan arah masa depan dengan mempertimbangkan kelestarian lingkungan karena perusahaan manufaktur adalah mesin utama untuk pembangunan berkelanjutan dan pertumbuhan ekonomi di masa depan. Temuan dari penelitian ini akan berguna untuk Malaysia dan di tempat lain (Khan et al., 2020).

Kabupaten Bekasi dan Karawang, yang lokasinya berhimpitan dengan Ibu Kota Jakarta merupakan dua wilayah administatif dengan rata-rata PDRB sektor pengolahan tertinggi di Indonesia. Pada 2021, masing-masing nilainya sekitar Rp263 triliun dan Rp173 triliun. Keduanya juga masuk dalam “10 Kantong Manufaktur di Indonesia”. Sektor manufaktur di Kabupaten Bekasi dan Karawang berkembang lantaran dua kawasan ini berkembangnya industri sektor otomotif, elektronik dan kimia. Bahkan perusahaan asal Jepang sejak lama telah membangun pabrik-pabrik besar, seperti Mitsubishi, Yamaha, Suzuki, Daihatsu, hingga Sharp Electronic di Kawasan Industri Jababeka, Greenland International Industrial Center (GIIC), Kota Deltamas, Karawang International Industrial Center (KIIC) dan seterusnya.

Sustainable Corporate Performance dianggap penting karena mengacu pada keberhasilan penerapan praktik yang membantu perusahaan melindungi lingkungan alam (Algarnietal.,2022; Alietal.,2023). *Sustainable Corporate Performance* melindungi lingkungan dengan mengikuti peraturan yang terkait dengan ekologi, polusi, atau praktik pengurangan limbah, dan menerapkan operasi berkelanjutan (Ali et al., 2023; Algarni et al., 2022). Selain itu, pentingnya *green commitment* juga sangat mencerminkan kepedulian karyawan terhadap isu-isu lingkungan perusahaan, dan melampaui tanggung jawab pekerjaan biasa untuk menunjukkan rasa tanggung jawab pribadi yang mendalam terhadap lingkungan. Berdasarkan Penelitian Yang dilakukan oleh (Nawangsari et al., 2021) *green commitment* juga menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan *Sustainable Corporate Performance*. *green organizational cultural* merujuk pada nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku dalam suatu perusahaan yang memprioritaskan keberlanjutan lingkungan dan tanggung jawab ekologis (Ali et al., 2023). Serta (Sharma & Gupta, 2020), menemukan bahwa *green organizational culture* secara signifikan berkontribusi terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Galbraith et al. (2002). Pentingnya *Green Resources Management* untuk dipahami dan di implementasikan saat ini pada organisasi karena *Green Resources Management* sebagai langkah

strategis untuk menghindari pemanasan global, bencana alam seperti tsunami, banjir, meminimalisir penyakit kesehatan yang diakibatkan oleh polusi, menjaga keseimbangan alam antara tumbuhan, hewan dan manusia, dan menjaga kelangsungan hidup manusia dan organisasi bisnis dalam jangka panjang (Opatha dan Arulrajah, 2016). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa Perusahaan Manufaktur secara aktif mendukung *Sustainable Corporate Performance* yang efektif untuk mencapai tujuan *Green Resources Management* (*Sustainable Corporate Performance* dan *Green Resources Management* merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan lingkungan dan keberlanjutan bisnis (Mousa dan Othman, 2020). *Green Human Resource Management* juga dapat memotivasi karyawan dengan mempromosikan *green commitment* dalam organisasi, termasuk memberikan penghargaan atau insentif untuk inisiatif hijau. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* positif mempengaruhi *green commitment* (Ali et al., 2022). *Green commitment* secara signifikan memediasi hubungan antara *Green Resources Management* dan pembangunan *Sustainable Corporate Performance*. Hubungan yang terlibat dalam ko-mediator *green commitment* dalam kaitannya antara *Green Resources Management* dan *Sustainable Corporate Performance* (Ngô Mỹ et al., 2023) Studi sebelumnya telah menemukan korelasi positif antara *Green Resources Management* dan *green organizational culture* ((Le & Tham, 2024a), *Green Human Resource Management* dan *green organizational culture* dalam organisasi sisakultur di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian yang besar terhadap lingkungan alam melalui nilai, keyakinan, dan perilaku mereka (Roscoe, 2019). Secara empiris menunjukkan peran mediasi *green organizational culture* dalam hubungan antara *Green Resources Management* dan *Sustainable Corporate Performance* karyawan, dan kinerja lingkungan (Roscoe et al., 2019).

Penelitian ini juga mendeskripsikan gap penelitian yang ada dengan mengidentifikasi perbedaan dari penelitian sebelumnya dalam hal tempat, tahun, responden dan variabel yang digunakan. Dalam penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan perusahaan manufaktur di HO Chi Minh Vietnam. Dalam penelitian saat ini, penelitian dilakukan di perusahaan Manufaktur di Cikarang dan Karawang, respondennya adalah karyawan Perusahaan Manufaktur yang ada di Cikarang dan Karawang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thanh Tiep Le and Duc Hieu Tham (2024) "*Nexus of green human resource management and sustainable corporate performance: the mediating roles of green behavior and green commitment*". Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (hypothesis testing) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dan membuktikan keterkaitan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah Structural Equation Model (SEM) aplikasi AMOS versi 26, dan uji mediasi dengan menggunakan Sobel Test. Unit analisis yang digunakan merupakan individual, yaitu orang-orang yang bekerja di Perusahaan manufaktur yang ada di Cikarang dan Karawang dan data didapatkan dari setiap individu yang memberikan tanggapan sebagai sumber data individu tersebut untuk dilakukan sebuah studi melalui kuesioner. Data yang dipakai

bersifat cross sectional karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data dikumpulkan secara langsung untuk mendapatkan informasi yang akurat guna menjawab rumusan masalah penelitian dan mencapai tujuan penelitian.

Data Primer

Penelitian ini menggunakan Data Primer yang diperoleh secara langsung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu respondennya adalah karyawan Perusahaan manufaktur di Cikarang dan Karawang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang diundang melalui tautan Google Form yang tersedia secara online, dan data kuesioner akan tersimpan secara otomatis setelah responden mengisi jawaban. Kuesioner terdiri atas 40 item yang mencakup 4 variabel untuk mendapatkan informasi yang relevan dari karyawan Perusahaan manufaktur di Cikarang & Karawang

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan *Google Form* untuk merekrut partisipan, dengan fokus pada platform yang dianggap dapat memberikan data yang valid (Li *et al.*, 2022). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling karena pengambilan sampel terbatas pada kriteria khusus dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya responden yang memilikinya, atau memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari karyawan Perusahaan manufaktur di Cikarang & Karawang. Menurut Hair *et al.* (2022), banyaknya sampel responden 5-10 kali jumlah item pernyataan.

Penelitian ini memiliki 40 item pernyataan, maka jumlah sampel minimum adalah 40×5 sama dengan 200 responden dan jumlah responden maksimum 40×10 sama dengan 400 responden. Sehingga, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 250 responden yang merupakan karyawan Perusahaan manufaktur di Cikarang & Karawang. Dengan kriteria responden sebagai berikut: 1. Karyawan Perusahaan manufaktur di Cikarang & Karawang 2. Berusia 18 tahun - 54 tahun 3. Pendidikan terakhir minimal SMA/Sederajat 4. lama bekerja minimal Kurang dari 1 Tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *Dysfunctional Customer Behavior* terhadap *Service Sabotage* yang dimediasi oleh *Depersonalization* dan *Emotional Exhaustion*, maka hipotesis diuji dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hipotesis diuji dengan mengukur *p-value* atau *level of significant* (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Hair *et al.* (2022), yaitu:

- a. Jika *p-value* > 0,05 maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis tidak didukung.

- b. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis didukung

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesa

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
H1: <i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Sustainable Corporate Performance</i>	-1,451	0,767	Tidak didukung
H2: <i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>green commitment</i>	1,749	0,000	didukung
H3: <i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>green organizational culture</i>	0,430	0,023	Didukung
H4: <i>green commitment</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Sustainable corporate performance</i>	-0,080	0,916	Tidak didukung
H5: <i>Green Organizational Culture</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Sustainable Corporate Performance</i>	6,244	0,564	Tidak didukung
H6: <i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>sustainable Corporate Performance</i> yang dimediasi <i>green commitment</i>	-0,139	0,458	Tidak didukung
H7: <i>Green Human Resource Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>sustainable Corporate Performance</i> yang dimediasi <i>organizational culture</i>	2,684	0,288	Tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 25

Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Sustainable Corporate Performance*

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Ha1

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
<i>Green Human Resource Management</i> pengaruh positif terhadap <i>Sustainable Corporate Performance</i>	-1,451	0,767	H_1 Tidak Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 25

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Corporate Performance*, dengan hipotesis berikut:

H_{01} : *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Sustainable Corporate Performance*

H_{a1} : *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Sustainable Corporate Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 2 didapatkan nilai *estimate* sebesar -1,451 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh negatif terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan $p\text{-value}$ sebesar $0,767 > 0,05$ (α 5%) sehingga H_{01} didukung atau H_{a1} tidak didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif antara *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Corporate Performance*, artinya semakin tinggi Tingkat *Green Human Resource Management* maka semakin menurun juga tingkat *Sustainable Corporate Performance* pada karyawan

Analisis pengaruh Green Human Resource Management terhadap green commitment

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Ha2

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
<i>Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif terhadap green commitment</i>	1,749	0,000	H ₂ didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 25

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *green commitment*, dengan hipotesis berikut:

H₀₂: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *green commitment*

H_{a2}: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *green commitment*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 3 didapatkan nilai *estimate* sebesar 1,749 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *green commitment*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₂ tidak didukung atau H_{a2} didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *green commitment*, artinya semakin tinggi Tingkat *Green Human Resource Management* maka semakin tinggi juga tingkat *green commitment* pada karyawan.

Analisis pengaruh Green Human Resource Management terhadap Green organizational culture

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Ha3

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
<i>Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif terhadap green organizational culture</i>	0,430	0,023	H ₃ didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 25

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *green organizational culture*, dengan hipotesis berikut:

H₀₃: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *green organizational culture*

H_{a3}: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *green organizational culture*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,430 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *green organizational culture*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,023 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H₀₃ tidak didukung atau H_{a3} didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *green organizational culture*., artinya semakin tinggi Tingkat *Green Human Resource Management* maka semakin tinggi juga tingkat *green organizational culture* pada karyawan.

Analisis pengaruh green commitment terhadap Sustainable corporate performance

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Ha4

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
<i>Green commitment</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Sustainable corporate performance</i>	-0,080	0,916	H ₄ Tidak Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Green commitment* terhadap *Sustainable corporate performance*, dengan hipotesis berikut:

H₀₄: *Green commitment* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Sustainable corporate performance*

H_{a4}: *Green commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Sustainable corporate performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 5 didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,080 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, di mana *Green commitment* memiliki pengaruh negative terhadap *Sustainable corporate performance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,916 > 0,05 (alpha 5%) sehingga H₀₄ didukung atau H_{a4} tidak didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif antara *Green commitment* terhadap *Sustainable corporate performance*, artinya semakin tinggi Tingkat *Green commitment* maka semakin menurun juga tingkat *Sustainable corporate performance* pada karyawan.

Analisis pengaruh Green Organizational Culture terhadap Sustainable Corporate Performance

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Ha5

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
<i>Green Organizational Culture</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Sustainable Corporate Performance</i>	6,244	0,767	H ₅ Tidak Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 25

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable Corporate Performance*, dengan hipotesis berikut:

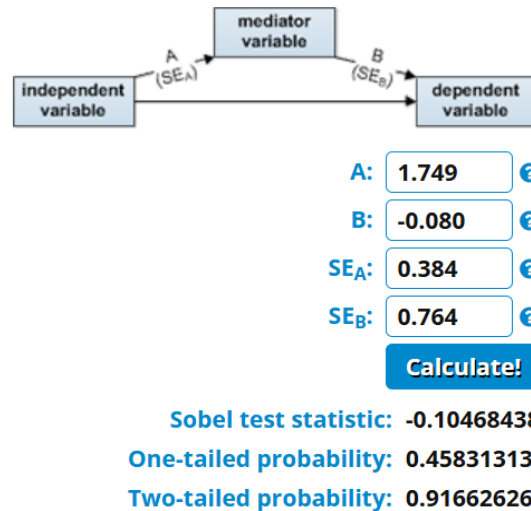
H₀₅: *Green Organizational Culture* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Sustainable Corporate Performance*

H_{a5}: *Green Organizational Culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Sustainable Corporate Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6 didapatkan nilai *estimate* sebesar 6,244 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Green Organizational Culture* memiliki pengaruh negatif terhadap *Sustainable Corporate Performance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,767 > 0,05 (alpha 5%) sehingga H₀₅ didukung atau H_{a5} tidak didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable Corporate Performance*, artinya semakin tinggi Tingkat *Green Organizational Culture* maka semakin menurun juga tingkat *Sustainable Corporate Performance* pada karyawan.

Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi *green commitment*

Padapengujian hipotesis keenam yaitu pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green commitment*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis Ha6

Hipotesis keenam menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green commitment*, dengan hipotesis berikut:

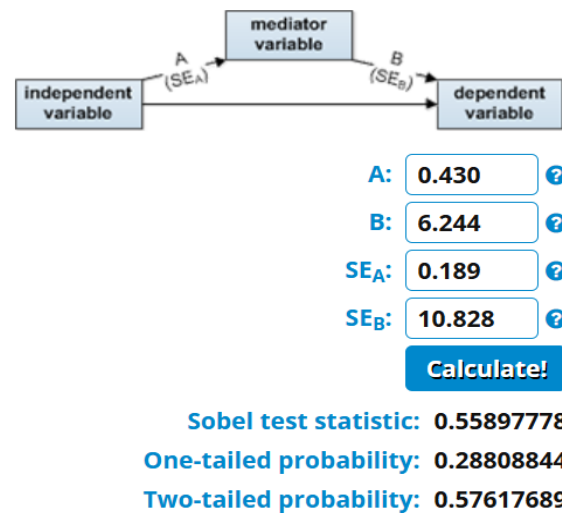
H₀₆: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi *green commitment*

H_{a6}: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi *green commitment*

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 4.2 dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai estimate $A \times B = 1,749 \times -0,080 = -0,1399$ dan p-value sebesar $0,458 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green commitment*.

Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi *green organizational culture*

Pada pengujian hipotesis ketujuh yaitu pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green organization culture*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis Ha7

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green organization culture*, dengan hipotesis berikut:

H₀₇: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green organization culture*

H_{a7}: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh terhadap *Sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green organization culture*

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 2 dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai estimate $A \times B = 0,430 \times 6,244 = 2,684$ dan p-value sebesar 0,2880 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green organization culture*

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap *sustainable Corporate Performance*

No	Keterangan	β
1	<i>Green Organizational Culture</i> $\leftarrow$ <i>sustainable Corporate Performance</i>	6,244
2	<i>Service Sabotage</i> $\leftarrow$ <i>green organization culture</i> $\leftarrow$ <i>sustainable Corporate Performance</i>	2,684

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pembahasan

Adapun hasil pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh negatif terhadap *Sustainable Corporate Performance*

Hipotesis pertama dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable corporate Performance*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh (Khaskhely *et al.*, 2022), ditemukan bahwa *Green Human Resource Management* tertentu, seperti penghargaan berbasis kinerja hijau, tidak selalu meningkatkan

Sustainable corporate Performance karena tidak sesuai dengan preferensi semua karyawan.

Berdasarkan pengamatan, tinggi penerapan Green Human Resource Management (GHRM) terhadap karyawan dapat memengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan (SCP). Namun, dalam lingkungan korporat dengan tekanan tinggi, karyawan sering kali lebih fokus pada pencapaian target finansial daripada tujuan keberlanjutan. Hal ini menimbulkan konflik kepentingan yang dapat mengurangi efektivitas GHRM dalam mendukung keberlanjutan perusahaan (Jamal *et al.*, 2021).

H2: Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif terhadap green commitment

Hipotesis kedua dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Commitment*, hipotesis ini mendukung penelitaian sebelumnya oleh (Ali *et al.*, 2022). Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Commitment*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Green Human Resource Management* maka dapat meningkatkan *Green Commitment*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan merasakan *Green Human Resource Management* mendorong perilaku ramah lingkungan melalui praktik rekrutmen, pelatihan, dan penghargaan berbasis keberlanjutan. Karyawan yang merasa adanya *Green Human Resource Management* akan merasa dan dapat menciptakan *green commitment* meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab lingkungan karyawan, yang memperkuat *green commitment* mereka untuk mendukung tujuan lingkungan Perusahaan

H3: Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif terhadap green organizational culture

Hipotesis ketiga dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Green Human Resource Management* terhadap *green organizational culture* hipotesis ini mendukung penelitaian sebelumnya oleh (Amini *et al.*, 2018). Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resource Management* terhadap *green organizational culture*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Green Human Resource Management* maka dapat meningkatkan *green organizational culture*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan merasakan *Green Human Resource Management* mendorong perilaku ramah lingkungan melalui praktik rekrutmen, pelatihan, dan penghargaan berbasis keberlanjutan. karyawan merasakan adanya Budaya yang mendorong perilaku karyawan yang pro-lingkungan, seperti pengurangan limbah, penghematan energi, atau inisiatif daur ulang.

H4: Green Commitment memiliki pengaruh negatif terhadap Sustainable corporate performance

Hipotesis keempat dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Commitment* terhadap *Sustainable corporate Performance*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh (Skinner, 1996) dalam penelitian ini dinyatakan *Green Commitment* dapat menyebabkan konflik dengan target finansial atau operasional, terutam tujuan keberlanjutan

terkadang mengorbankan efisiensi keuangan jangka pendek, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa meskipun ada manfaat lingkungan dari *Green Commitment*, tekanan finansial dan operasional dapat menjadi faktor yang mengurangi efektivitasnya dalam mencapai kinerja *Sustainable corporate Performance*.

H5: *Green Organizational Culture* memiliki pengaruh negatif terhadap *Sustainable Corporate Performance*

Hipotesis kelima dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable corporate Performance*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya (Khalil & Muneenam, 2021) dalam penelitian ini dinyatakan *Green Organizational Culture*, meskipun dirancang untuk meningkatkan kinerja lingkungan, dapat menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan, ini dapat mengganggu efisiensi operasional dan berkontribusi pada hasil kinerja yang tidak optimal di *Sustainable corporate Performance*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa *Green Organizational Culture* dalam organisasi yang diterapkan tanpa dukungan penuh dan pemahaman menyeluruh dari karyawan serta pemangku kepentingan internal sering kali memunculkan resistensi di lingkungan kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya keterlibatan karyawan dalam mendukung *Green Organizational Culture*, yang pada akhirnya menghambat pelaksanaan strategi *Sustainable corporate Performance* secara efektif dan mengurangi kontribusi *Green Organizational Culture* terhadap kinerja *Sustainable corporate Performance*. (Hair et al., 2023).

H6: *Green commitment* memediasi Hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *sustainable Corporate Performance*

Hipotesis keenam dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable corporate Performance* yang dimediasi *green commitment*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya (Zihan & Makhbul, 2024) dalam penelitiannya dinyatakan bahwa tidak memediasi secara penuh atau hanya memediasi secara parsial.

Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui bahwa penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) yang semakin tinggi, tetapi tidak diimbangi dengan pengelolaan *green commitment* yang efektif di kalangan karyawan, dapat memicu konflik antara upaya mencapai *Sustainable Corporate Performance* (SCP) dan prioritas bisnis utama perusahaan. Konflik ini dapat melemahkan kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan dan secara keseluruhan menurunkan kinerja keberlanjutan perusahaan.

H7: *Green organizational culture* memediasi Hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *sustainable Corporate Performance*

Hipotesis keenam dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable corporate Performance* yang dimediasi *Green organizational culture* Hipotesis tersebut

mendukung penelitian sebelumnya (Zihan & Makhbul, 2024) dalam penelitiannya dinyatakan bahwa tidak memediasi secara penuh atau hanya memediasi secara parsial

Berdasarkan pengamatan, ditemukan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) yang tidak didukung oleh budaya organisasi hijau yang kuat di kalangan karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja lingkungan perusahaan. Ketika budaya hijau tidak terbentuk dengan baik, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi atau terlibat dalam inisiatif keberlanjutan, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja *Sustainable Corporate Performance* secara keseluruhan. Ketidaksesuaian antara kebijakan GHRM dan budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menghambat pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Corporate Performance* yang dimediasi oleh *green commitment* dan *Green organizational culture* dengan responden sebanyak 250 karyawan Perusahaan manufaktur di Cikarang Dan Karawang mempunyai mayoritas gender wanita berusia ≥ 24 - ≤ 34 Tahun yang berpendidikan terakhir S1 dengan lama kerja $<1-5$ tahun. Terdapat tujuh hipotesis, dimana dua didukung dan lima hipotesis tidak didukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable corporate Performance*
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green commintment*.
3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh terhadap *green organizational culture*
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan *Green commintment* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable corporate Performance*.
5. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan *green organizational culture* tidak memiliki pengaruh terhadap *Sustainable corporate Performance*.
6. Dari hasil pengujian hipotesis ketenam menunjukkan *Green commintment* tidak memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable corporate Performance*.
7. Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan *green organizational culture* tidak memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Corporate Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). *The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement*. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). *Corporate social responsibility and pro-environmental behavior at workplace: The role of moral reflectiveness, coworker advocacy, and environmental commitment*. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 109–125. <https://doi.org/10.1002/csr.1777>
- Ali, M., Malik, M., Yaqub, M. Z., Chiappetta Jabbour, C. J., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., & Latan, H. (2023). *Green means long life - green competencies for corporate sustainability performance: A moderated mediation model of green organizational culture and top management support*. *Journal of Cleaner Production*, 427. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.139174>
- Ali, M., Shujahat, M., Fatima, N., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Vo-Thanh, T., Salam, M. A., & Latan, H. (2024). *Green HRM practices and corporate sustainability performance*. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2023-0787>
- Ardiani, G. T., & Supriadi, A. (2024). *Peran Green Transformational Leadership Dalam Membentuk Organizational Citizenship Behavior: Perspektif Green Organizational Culture*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10, 52–58. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Hair, J. F., García-Machado, J. J., & Martínez-Avila, M. (2023). *The impact of organizational compliance culture and green culture on environmental behavior: The moderating effect of environmental commitment*. *Green Finance*, 5(4), 624–657. <https://doi.org/10.3934/GF.2023024>
- Julianto Panjaitan. (2015). *Pengaruh Tanggungjawab Sosial Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Dan Moderating (Studi Empris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)*. www.hukumonline.com
- Khalil, M. K., & Muneenam, U. (2021). *Total quality management practices and corporate green performance: does organizational culture matter? Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131911021>
- Khan, N. U., Bhatti, M. N., Obaid, A., Sami, A., & Ullah, A. (2020). *Do green human resource management practices contribute to sustainable performance in manufacturing industry? In Int. J. Environment and Sustainable Development (Vol. 19, Issue 4)*.
- Khan, N. U., Wu, W., Saufi, R. B. A., Sabri, N. A. A., & Shah, A. A. (2021). *Antecedents of sustainable performance in manufacturing organizations: A structural equation modeling approach. Sustainability (Switzerland)*, 13(2), 1–23. <https://doi.org/10.3390/su13020897>
- Khaskhely, M. K., Qazi, S. W., Khan, N. R., Hashmi, T., & Chang, A. A. R. (2022). *Understanding the Impact of Green Human Resource Management Practices and Dynamic Sustainable Capabilities on Corporate Sustainable Performance: Evidence From the Manufacturing Sector. Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.844488>
- Le, T. T., & Tham, D. H. (2024a). *Nexus of green human resource management and sustainable corporate performance: the mediating roles of green behavior and*

- green commitment. *Journal of Trade Science*, 12(2), 100–116. <https://doi.org/10.1108/jts-11-2023-0028>
- Le, T. T., & Tham, D. H. (2024b). Nexus of green human resource management and sustainable corporate performance: the mediating roles of green behavior and green commitment. *Journal of Trade Science*, 12(2), 100–116. <https://doi.org/10.1108/jts-11-2023-0028>
- Maheshwari et al. (2024). *Green Human Resource Management and Green Culture: An Integrative Sustainable Competing Values Framework and Future Research Directions*.
- Nawangasari, L. C., Sutawidjaya, A. H., Maharini, A., & Winata, H. (2021). Knowledge Management and Green Commitment Analysis Of Green Behavior Employee And Its Implication On Sustainability Corporate In Banking. *International Review of Management and Marketing*, 11(1), 92–97. <https://doi.org/10.32479/irmm.10467>
- Ngadi, Nur Wening, & Sri Handayani. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 106–122. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i4.1336>
- Ngô Mỹ, T., Lê Thị Thu, T., & Phạm Ngọc Tú, U. (2023). Quản trị nguồn nhân lực xanh và hành vi xanh của người lao động: Nghiên cứu vai trò trung gian của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và môi trường tâm lý xanh tại Thành phố Cần Thơ. *Tạp Chí Kinh Tế và Phát Triển*, 63–72. <https://doi.org/10.33301/jed.vi.1268>
- Ogiemwonyi, A. A. (2023). Pathways toward environmental performance: Link between green human resource management, green innovation, and green behavior at work in manufacturing companies.
- Prasakti, L. A., & Juliane, C. (2023). Penerapan Forecasting Menggunakan Metode Time Series Untuk Menentukan Proyeksi Sales di Perusahaan Manufacturing Furniture. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 4(4). <https://doi.org/10.47065/bits.v4i4.2802>
- Roscoe et al. (2020). *Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development*.
- Roscoe, N. S. (2019). *Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development*.
- Sharma, R., & Gupta, N. (2020). *Green HRM: An Innovative Approach to Environmental Sustainability*. <https://www.researchgate.net/publication/342234035>
- Skinner, W. (1996). Manufacturing strategy on the “S” curve. In *Production and Operations Management* (Vol. 5, Issue 1, pp. 3–14). Florida International University. <https://doi.org/10.1111/j.1937-5956.1996.tb00381.x>
- Tahir, R., Thamrin, S., & Soedirman, U. J. (2019). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia. <https://www.researchgate.net/publication/374742480>

- Thi, O., Ngo, L., & Ngo, T. Q. (2023). *Sustainable Development in Vietnamese Exporters: Assessing The Influence of Green Innovation, Corporate Social Responsibility, And Green Hrm: The Role of Green Commitment And Green Knowledge Sharing*. *International Journal of Economics And Finance Studies*, 15(02), 2023. <https://doi.org/10.34109/ijefs>
- Trimono, N. (2019). *Prosiding SEMINAR NASIONAL Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3863789/konsumsi-listrik-terus-meningkat-ri-menuju->
- Zihan, W., & Makhbul, Z. K. M. (2024). *Green Human Resource Management as a Catalyst for Sustainable Performance: Unveiling the Role of Green Innovations*. *Sustainability* (Switzerland), 16(4). <https://doi.org/10.3390/su16041453>