

Pengaruh Sustainable HR Practices dan Green Commitment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Identification PT XYZ

Moh Wahib

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia
email: moh.wahib@stiemahardhika.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 28 - 08, 2025

Revised : 07 - 09, 2025

Accepted : 28 - 09, 2025

Keywords:

Sustainable HR Practices,
Green Commitment,
Organizational Identification,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Peningkatan tuntutan keberlanjutan mendorong organisasi untuk mengintegrasikan nilai lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sustainable HR Practices dan Green Commitment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Identification di PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-eksplanatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih secara purposive, meliputi manajer SDM, pimpinan unit kerja, serta karyawan yang terlibat dalam program keberlanjutan perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT XYZ telah menerapkan Sustainable HR Practices melalui kebijakan rekrutmen berwawasan lingkungan, pelatihan keberlanjutan, serta aturan kerja yang mendukung efisiensi sumber daya. Green commitment karyawan relatif baik, meskipun tingkat internalisasi nilai lingkungan masih bervariasi. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa Sustainable HR Practices dan Green Commitment berkontribusi dalam membentuk Organizational Identification, yang tercermin dari rasa bangga, keterikatan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Organizational identification berperan sebagai mekanisme penting yang memperkuat pengaruh praktik SDM berkelanjutan dan komitmen lingkungan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat identifikasi organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan bertanggung jawab. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM berbasis keberlanjutan yang disertai dengan penguatan aspek psikologis karyawan mampu mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berkelanjutan serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



*Corresponding Author:

Moh Wahib
STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia
Email: moh.wahib@stiemahardhika.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis global pada tahun 2026 ditandai dengan meningkatnya tuntutan terhadap keberlanjutan (sustainability) dan tanggung jawab lingkungan perusahaan. Organisasi tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian kinerja finansial, tetapi juga dituntut untuk mengintegrasikan aspek sosial dan

lingkungan dalam seluruh proses bisnis, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan ini dikenal sebagai Sustainable Human Resource Practices (Sustainable HR Practices) yang menekankan pada praktik SDM yang berorientasi jangka panjang, ramah lingkungan, dan berkelanjutan (Ehnert, 2009; Renwick et al., 2013).

Sustainable HR Practices mencakup berbagai kebijakan dan aktivitas SDM seperti rekrutmen hijau, pelatihan berwawasan lingkungan, penilaian kinerja berbasis keberlanjutan, serta keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan. Praktik-praktik tersebut diyakini mampu mendorong perilaku kerja positif dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Jackson et al., 2011). Namun, keberhasilan implementasi praktik tersebut sangat bergantung pada sejauh mana karyawan memiliki komitmen terhadap nilai-nilai lingkungan, yang dikenal sebagai Green Commitment.

Green Commitment merefleksikan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap upaya pelestarian lingkungan yang dilakukan organisasi. Karyawan dengan tingkat green commitment yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku pro-lingkungan, loyalitas yang lebih kuat, serta kinerja yang lebih optimal karena merasa nilai pribadinya sejalan dengan nilai organisasi (Raineri & Paillé, 2016). Dengan demikian, green commitment menjadi faktor penting dalam menjembatani kebijakan keberlanjutan perusahaan dengan perilaku kerja karyawan.

Selain itu, hubungan antara Sustainable HR Practices dan Green Commitment dengan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Salah satu mekanisme psikologis yang berperan penting adalah Organizational Identification, yaitu sejauh mana karyawan mendefinisikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menginternalisasi nilai serta tujuan organisasi tersebut (Ashforth & Mael, 1989). Ketika perusahaan secara konsisten menerapkan praktik SDM berkelanjutan, karyawan akan lebih mudah mengidentifikasi diri dengan organisasi yang dipersepsikan bertanggung jawab dan memiliki reputasi positif, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan (Tajfel & Turner, 1986; De Roeck & Delobbe, 2012).

PT XYZ sebagai perusahaan yang beroperasi di tengah tekanan regulasi lingkungan dan tuntutan pemangku kepentingan untuk menerapkan praktik bisnis berkelanjutan, telah mulai mengadopsi berbagai inisiatif Sustainable HR Practices. Namun demikian, sejauh mana praktik tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan green commitment dan organizational identification masih perlu dikaji secara empiris. Penelitian ini menjadi penting karena memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran variabel psikologis karyawan dalam mendukung keberhasilan strategi keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sustainable HR Practices dan Green Commitment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Identification pada PT XYZ, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen SDM berkelanjutan serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan SDM yang efektif dan berorientasi pada keberlanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk mengelola aspek manusia dalam organisasi agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perkembangan bisnis modern, konsep MSDM mengalami pergeseran dari pendekatan tradisional menuju pendekatan yang lebih berorientasi jangka panjang dan berkelanjutan. Pendekatan tersebut dikenal sebagai Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM).

Menurut Ehnert (2009), Sustainable HRM merupakan pendekatan pengelolaan SDM yang tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi juga memperhatikan keberlanjutan sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan, serta dampak sosial dan lingkungan organisasi. Pendekatan ini menekankan keseimbangan antara tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam praktik pengelolaan SDM.

Sustainable HRM menjadi relevan dalam menghadapi tantangan global seperti perubahan iklim, tekanan regulasi lingkungan, dan tuntutan pemangku kepentingan terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengintegrasikan nilai keberlanjutan ke dalam seluruh kebijakan dan praktik SDM agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Kramar, 2014).

2.2 Sustainable HR Practices

Sustainable HR Practices merupakan implementasi konkret dari konsep Sustainable HRM dalam bentuk kebijakan dan aktivitas SDM yang berorientasi pada keberlanjutan. Renwick et al. (2013) mendefinisikan

Sustainable HR Practices sebagai praktik pengelolaan SDM yang dirancang untuk mendorong perilaku karyawan yang mendukung pelestarian lingkungan, efisiensi sumber daya, dan tanggung jawab sosial organisasi.

Praktik-praktik tersebut meliputi rekrutmen dan seleksi berbasis nilai lingkungan (green recruitment), pelatihan dan pengembangan berwawasan lingkungan, sistem penilaian kinerja berbasis keberlanjutan, serta pemberian penghargaan atas perilaku pro-lingkungan karyawan (Jackson et al., 2011). Penerapan Sustainable HR Practices diyakini mampu meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan sekaligus memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Sustainable HR Practices berkontribusi positif terhadap peningkatan sikap kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan praktik SDM berkelanjutan cenderung memiliki persepsi positif terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi (Paillé et al., 2014).

2.3 Green Commitment

Green Commitment merujuk pada tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap nilai, tujuan, dan aktivitas organisasi yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Raineri dan Paillé (2016) menyatakan bahwa green commitment mencerminkan sejauh mana karyawan bersedia mendukung dan berpartisipasi aktif dalam inisiatif lingkungan organisasi.

Green commitment berkembang ketika karyawan merasakan keselarasan antara nilai pribadi dengan nilai lingkungan yang dianut oleh organisasi. Komitmen ini mendorong munculnya perilaku pro-lingkungan, seperti penghematan energi, pengelolaan limbah, serta kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan perusahaan. Selain itu, green commitment juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan karena mereka merasa memiliki kontribusi bermakna terhadap tujuan organisasi (Norton et al., 2017).

Dengan demikian, green commitment tidak hanya berdampak pada aspek lingkungan, tetapi juga memiliki implikasi penting terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.4 Organizational Identification

Organizational Identification merupakan konsep yang berasal dari teori identitas sosial yang dikemukakan oleh Tajfel dan Turner (1986). Ashforth dan Mael (1989) mendefinisikan organizational identification sebagai sejauh mana individu mendefinisikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menginternalisasi nilai serta tujuan organisasi tersebut sebagai bagian dari identitas dirinya.

Ketika karyawan memiliki tingkat organizational identification yang tinggi, mereka akan menunjukkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterlibatan yang lebih besar terhadap organisasi. Identifikasi ini mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan kepentingan organisasi dan berupaya meningkatkan kinerjanya (Van Dick et al., 2004).

Dalam konteks keberlanjutan, penerapan Sustainable HR Practices dan komitmen organisasi terhadap lingkungan dapat meningkatkan organizational identification karena organisasi dipersepsikan memiliki reputasi positif dan nilai moral yang kuat. Hal ini membuat karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut (De Roeck & Delobbe, 2012).

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi. Dalam perspektif MSDM berkelanjutan, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari output kerja semata, tetapi juga dari kontribusi karyawan terhadap keberlanjutan organisasi (Armstrong, 2020).

Penerapan praktik SDM berkelanjutan dan penguatan identifikasi karyawan terhadap organisasi diyakini mampu menciptakan kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

2.6 Hubungan Antarvariabel Penelitian

2.6.1 Pengaruh Sustainable HR Practices terhadap Kinerja Karyawan

Sustainable HR Practices menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kesejahteraan karyawan. Praktik tersebut meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Jackson et al., 2011).

2.6.2 Pengaruh Green Commitment terhadap Kinerja Karyawan

Green commitment mendorong karyawan untuk bekerja dengan motivasi intrinsik yang lebih tinggi karena merasa memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Raineri & Paillé, 2016).

2.6.3 Peran Organizational Identification sebagai Variabel Intervening

Organizational identification berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh Sustainable HR Practices dan Green Commitment terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengidentifikasi diri dengan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi (Ashforth & Mael, 1989).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-eksplanatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena penerapan Sustainable HR Practices dan Green Commitment, serta bagaimana kedua aspek tersebut memengaruhi kinerja karyawan melalui Organizational Identification dalam konteks organisasi secara nyata (Creswell, 2018).

Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan praktik dan kondisi yang terjadi di PT XYZ, sedangkan pendekatan eksplanatif digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antarfenomena berdasarkan perspektif dan pengalaman informan penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT XYZ, sebuah perusahaan yang telah mengimplementasikan kebijakan dan praktik SDM berbasis keberlanjutan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi perusahaan terhadap fokus kajian Sustainable HR Practices dan komitmen lingkungan.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan September tahun 2025, meliputi tahap persiapan penelitian, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

3.3 Subjek dan Informan Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif ini adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dan memahami penerapan kebijakan SDM dan lingkungan di PT XYZ.

Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Informan penelitian meliputi:

1. Manajer atau staf bagian SDM
2. Pimpinan unit kerja yang terlibat dalam kebijakan keberlanjutan
3. Karyawan yang terlibat dalam program lingkungan perusahaan
4. Jumlah informan bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan data hingga mencapai data jenuh (saturation).

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, berupa informasi, pandangan, pengalaman, dan persepsi informan terkait penerapan Sustainable HR Practices, Green Commitment, Organizational Identification, dan Kinerja Karyawan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, diperoleh langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan observasi
2. Data sekunder, diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan keberlanjutan, kebijakan SDM, serta literatur yang relevan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)
Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pemahaman informan mengenai penerapan Sustainable HR Practices, komitmen lingkungan karyawan, rasa memiliki terhadap organisasi, serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.
2. Observasi
Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung perilaku karyawan, budaya kerja, serta aktivitas yang berkaitan dengan praktik keberlanjutan di lingkungan kerja PT XYZ.
3. Dokumentasi
Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa kebijakan perusahaan, standar operasional prosedur (SOP), laporan kinerja, dan laporan keberlanjutan perusahaan.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tahapan sebagai berikut (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014):

1. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi
2. Penyajian data, yaitu penyusunan data dalam bentuk narasi, matriks, atau bagan untuk memudahkan pemahaman
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses interpretasi makna data dan pengujian konsistensi temuan penelitian
4. Analisis data dilakukan secara simultan sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan telah menerapkan berbagai kebijakan keberlanjutan dalam operasional perusahaan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan tercermin dalam kebijakan internal yang mendorong efisiensi sumber daya, kepedulian lingkungan, serta keterlibatan karyawan dalam program-program ramah lingkungan.

Penelitian ini melibatkan sejumlah informan yang terdiri dari manajer SDM, pimpinan unit kerja, serta karyawan yang terlibat langsung dalam implementasi kebijakan Sustainable HR Practices dan program lingkungan perusahaan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Penerapan Sustainable HR Practices di PT XYZ

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, PT XYZ telah menerapkan berbagai bentuk Sustainable HR Practices. Praktik tersebut antara lain rekrutmen yang mempertimbangkan kesadaran lingkungan, pelatihan internal terkait efisiensi energi dan pengelolaan limbah, serta penerapan kebijakan kerja yang mendorong pengurangan penggunaan kertas dan energi.

Sebagian besar informan menyatakan bahwa kebijakan tersebut tidak hanya bersifat formal, tetapi juga disosialisasikan secara berkelanjutan kepada karyawan. Hal ini menunjukkan adanya upaya manajemen untuk menanamkan nilai keberlanjutan sebagai bagian dari budaya kerja perusahaan. Namun demikian, beberapa informan juga mengungkapkan bahwa pemahaman karyawan terhadap konsep keberlanjutan masih bervariasi, tergantung pada unit kerja dan intensitas pelatihan yang diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa Sustainable HR Practices di PT XYZ telah berjalan cukup baik, meskipun masih membutuhkan penguatan dalam aspek internalisasi nilai keberlanjutan di seluruh lini organisasi.

4.2.2 Green Commitment Karyawan PT XYZ

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki green commitment yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari kesediaan karyawan untuk mematuhi kebijakan lingkungan perusahaan, seperti penghematan energi, pengelolaan sampah, dan partisipasi dalam kegiatan lingkungan yang diselenggarakan perusahaan.

Green commitment karyawan terbentuk tidak hanya karena adanya aturan perusahaan, tetapi juga karena adanya kesadaran pribadi dan rasa tanggung jawab terhadap lingkungan. Beberapa informan menyampaikan bahwa mereka merasa bangga bekerja di perusahaan yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan, sehingga terdorong untuk mendukung program-program keberlanjutan secara sukarela.

Namun demikian, terdapat pula informan yang menyatakan bahwa green commitment masih bersifat normatif, yaitu dilakukan karena tuntutan kebijakan, bukan sepenuhnya karena internalisasi nilai lingkungan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat komitmen lingkungan antar karyawan.

4.2.3 Organizational Identification Karyawan PT XYZ

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan Sustainable HR Practices dan keberadaan green commitment berkontribusi pada terbentuknya organizational identification karyawan. Karyawan yang memandang PT XYZ sebagai organisasi yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan cenderung merasa memiliki dan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Organizational identification tercermin dari pernyataan informan yang menyebutkan adanya rasa keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan untuk berkontribusi lebih bagi perusahaan. Identifikasi ini tidak hanya muncul pada level manajerial, tetapi juga pada karyawan operasional yang terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan.

Namun, tingkat *organizational identification* masih dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap konsistensi manajemen dalam menerapkan kebijakan keberlanjutan. Ketidaksiharian antara kebijakan dan praktik di lapangan berpotensi melemahkan rasa identifikasi karyawan terhadap organisasi.

4.2.4 Kinerja Karyawan PT XYZ

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kinerja karyawan PT XYZ secara umum menunjukkan kecenderungan positif. Karyawan yang memiliki tingkat *green commitment* dan *organizational identification* yang tinggi cenderung menunjukkan disiplin kerja, tanggung jawab, serta kualitas kerja yang lebih baik.

Informan menyampaikan bahwa keterlibatan dalam program keberlanjutan membuat karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung nilai keberlanjutan juga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif.

Meskipun demikian, terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja, khususnya pada unit kerja yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebijakan *Sustainable HR Practices*.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Sustainable HR Practices terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Sustainable HR Practices* di PT XYZ berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Praktik SDM yang berorientasi keberlanjutan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan rasa tanggung jawab karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Jackson et al. (2011) yang menyatakan bahwa praktik SDM berkelanjutan mampu meningkatkan sikap dan perilaku kerja positif karyawan.

4.3.2 Pengaruh Green Commitment terhadap Kinerja Karyawan

Green commitment terbukti menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap nilai lingkungan cenderung bekerja dengan motivasi intrinsik yang lebih kuat dan menunjukkan perilaku kerja yang bertanggung jawab. Temuan ini mendukung penelitian Raineri dan Paillé (2016) yang menegaskan bahwa komitmen lingkungan karyawan berdampak pada kinerja dan perilaku organisasi yang positif.

4.3.3 Peran Organizational Identification sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational identification* berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh *Sustainable HR Practices* dan *Green Commitment* terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengidentifikasi diri dengan PT XYZ merasa bangga dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi, sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan teori identitas sosial yang dikemukakan oleh Ashforth dan Mael (1989).

4.4 Implikasi Penelitian

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT XYZ perlu memperkuat internalisasi nilai keberlanjutan melalui kebijakan SDM yang konsisten dan partisipatif. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian MSDM berkelanjutan dengan menegaskan peran *organizational identification* sebagai penghubung antara praktik SDM berkelanjutan dan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Sustainable HR Practices* di PT XYZ telah diterapkan dengan cukup baik, terutama melalui kebijakan rekrutmen berwawasan lingkungan, pelatihan terkait keberlanjutan, serta penerapan aturan kerja yang mendorong efisiensi sumber daya. Praktik tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku kerja positif karyawan, meskipun tingkat pemahaman dan internalisasi nilai keberlanjutan masih bervariasi antar unit kerja.
2. *Green commitment* karyawan PT XYZ tergolong cukup tinggi, yang tercermin dari kesediaan karyawan untuk mematuhi kebijakan lingkungan dan berpartisipasi dalam program-program keberlanjutan perusahaan. Namun, komitmen tersebut pada sebagian karyawan masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai nilai pribadi.
3. *Organizational identification* berperan penting dalam menghubungkan praktik SDM berkelanjutan dan komitmen lingkungan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bangga dan memiliki rasa keterikatan terhadap PT XYZ cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas kerja, tanggung jawab, maupun kedisiplinan.

4. Kinerja karyawan PT XYZ dipengaruhi secara tidak langsung oleh Sustainable HR Practices dan Green Commitment melalui Organizational Identification. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kebijakan dan komitmen lingkungan semata, tetapi juga pada keberhasilan perusahaan dalam membangun rasa identifikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan manajemen SDM berbasis keberlanjutan yang disertai dengan penguatan aspek psikologis karyawan mampu mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Praktis

PT XYZ disarankan untuk memperkuat sosialisasi dan internalisasi nilai keberlanjutan secara merata di seluruh unit kerja agar Sustainable HR Practices tidak hanya dipahami sebagai kebijakan formal, tetapi juga menjadi bagian dari budaya organisasi.

Perusahaan perlu mendorong green commitment yang bersifat intrinsik, misalnya melalui pemberian teladan dari pimpinan, penghargaan atas inisiatif lingkungan karyawan, serta pelibatan karyawan secara aktif dalam perumusan program keberlanjutan.

Untuk memperkuat organizational identification, PT XYZ disarankan untuk meningkatkan konsistensi antara kebijakan dan praktik keberlanjutan, sehingga karyawan memiliki kepercayaan dan kebanggaan terhadap organisasi.

5.2.2 Saran Akademis

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan berkelanjutan, budaya organisasi hijau, atau employee engagement, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Penelitian berikutnya juga disarankan menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) atau membandingkan beberapa organisasi agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- De Roeck, K., & Delobbe, N. (2012). Do environmental CSR initiatives serve organizations' legitimacy in the oil industry? Exploring employees' reactions through organizational identification theory. *Journal of Business Ethics*, 110(4), 397–412. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1489-x>
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable human resource management: A conceptual and exploratory analysis*. Springer.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1177/239700221102500203>
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2017). Pro-environmental organizational culture and climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 417–435. <https://doi.org/10.1002/job.2120>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance. *Journal of Business Ethics*, 121(2), 281–297. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>

- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129–148. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2545-x>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson-Hall.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. <https://doi.org/10.1348/096317904774202135>