

Pengaruh Green Human Resource Management dan Budaya Inovasi terhadap Kinerja Berkelanjutan Perusahaan PT Cahaya Abadi

Burhan Stafreza^{1*}, Hendra Dwi Prasetyo²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya - Indonesia
email: Burhan.stafreza@stiemahardhika.ac.id, hendra.prasetyo@stiemahardhika.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 28 - 01, 2026

Revised : 07 - 02, 2026

Accepted : 28 - 02, 2026

Keywords:

Green Human Resource Management, budaya inovasi, kinerja berkelanjutan perusahaan, keberlanjutan, manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Green Human Resource Management dan budaya inovasi terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan pada PT Cahaya Abadi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya perusahaan dalam menerapkan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan serta membangun budaya inovasi guna mendukung keberlanjutan perusahaan dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Abadi, sedangkan sampel ditentukan dengan teknik sampling yang disesuaikan dengan karakteristik responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan. Selain itu, budaya inovasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan. Secara simultan, Green Human Resource Management dan budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan pada PT Cahaya Abadi. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan praktik SDM hijau dan budaya inovatif merupakan faktor penting dalam meningkatkan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan SDM berbasis lingkungan dan mendorong budaya kerja yang inovatif agar mampu mencapai kinerja berkelanjutan secara optimal.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:

Burhan Stafreza*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya Indonesia

Email: burhan.stafreza@stiemahardhika.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, isu keberlanjutan telah menjadi perhatian utama dalam dunia bisnis karena perusahaan tidak lagi hanya dituntut mencapai kinerja ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek lingkungan dan sosial. Dalam konteks ini, kinerja berkelanjutan perusahaan umumnya dipahami sebagai capaian organisasi yang mencakup dimensi ekonomi, lingkungan, dan sosial secara seimbang. Tinjauan sistematis terbaru menunjukkan bahwa praktik Green Human Resource Management (GHRM) semakin dipandang sebagai salah satu instrumen strategis untuk mendorong kinerja berkelanjutan, karena kebijakan SDM yang hijau dapat memperkuat perilaku kerja ramah lingkungan, keterlibatan karyawan, serta integrasi

tujuan keberlanjutan ke dalam aktivitas organisasi (Alrifae, 2025). Kajian tersebut juga menegaskan bahwa praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, manajemen kinerja hijau, kompensasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau berkaitan dengan peningkatan kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi perusahaan.

Green Human Resource Management merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang memasukkan nilai, kebijakan, dan praktik berorientasi lingkungan ke dalam fungsi-fungsi utama SDM. Penelitian empiris menunjukkan bahwa GHRM tidak hanya memengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga berdampak pada inovasi hijau, budaya hijau, dan akhirnya pada kinerja berkelanjutan organisasi. Shahzad, Jianguo, dan Junaid (2023) menemukan bahwa praktik green HRM berpengaruh terhadap green innovation, green culture, dan green employee behavior, yang selanjutnya turut meningkatkan sustainable performance organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai keberlanjutan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau kebijakan operasional, tetapi juga oleh bagaimana sistem SDM membentuk kompetensi, sikap, dan perilaku karyawan yang mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan.

Selain GHRM, budaya inovasi juga menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja berkelanjutan perusahaan. Budaya inovasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan organisasi yang mendorong kreativitas, pembelajaran, pembaruan, serta keberanian mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat, khususnya yang menekankan inovasi, kualitas, dan kerja sama, berhubungan positif dengan peningkatan kinerja lingkungan dan ESG perusahaan. Misalnya, penelitian pada ribuan observasi perusahaan menunjukkan bahwa norma budaya seperti inovasi, kualitas, dan teamwork memiliki pengaruh nyata dalam meningkatkan environmental performance perusahaan (Nguyen et al., 2024). Temuan lain juga menunjukkan bahwa corporate culture secara signifikan meningkatkan ESG performance, dan di antara berbagai dimensi budaya, innovation culture termasuk yang paling menonjol dalam memperkuat kinerja keberlanjutan perusahaan (Li et al., 2024).

Budaya inovasi juga penting karena perusahaan menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah, sehingga keberlanjutan tidak cukup dicapai hanya dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga memerlukan kemampuan organisasi untuk beradaptasi, belajar, dan menciptakan solusi baru. Bukti empiris terbaru menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang mendukung pengetahuan, pembelajaran, dan inovasi dapat memperkuat kapabilitas dinamis organisasi dan pada akhirnya berkontribusi pada sustainability perusahaan (Mikalauskiene et al., 2024). Dengan demikian, budaya inovasi dapat dipahami sebagai fondasi internal yang memungkinkan perusahaan menjalankan strategi keberlanjutan secara lebih efektif dan berkesinambungan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa GHRM dan budaya inovasi sama-sama memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan perusahaan. GHRM bekerja melalui penguatan sistem, praktik, dan perilaku kerja yang berorientasi pada keberlanjutan, sedangkan budaya inovasi memperkuat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan menciptakan nilai baru yang mendukung tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh Green Human Resource Management dan budaya inovasi terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan pada PT Cahaya Abadi menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen strategis, serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan SDM dan budaya organisasi yang lebih mendukung keberlanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan dan praktik lingkungan ke dalam fungsi-fungsi SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan keterlibatan karyawan. Literatur terbaru menunjukkan bahwa GHRM diposisikan sebagai instrumen strategis untuk menanamkan perilaku kerja ramah lingkungan sekaligus mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Tinjauan sistematis atas studi 2020–2024 menemukan bahwa praktik GHRM secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi organisasi.

Secara konseptual, GHRM tidak hanya berfokus pada kebijakan administratif SDM, tetapi juga pada pembentukan nilai, kompetensi, dan perilaku karyawan yang mendukung keberlanjutan. Karena itu, praktik GHRM umumnya diwujudkan melalui green recruitment and selection, green training and development, green performance management, green compensation and rewards, serta green employee involvement. Kajian terbaru juga menegaskan bahwa pengaruh GHRM terhadap kinerja organisasi sering bekerja melalui mekanisme antara, seperti perilaku hijau karyawan, inovasi hijau, dan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.

Dalam konteks penelitian ini, GHRM dapat dipahami sebagai upaya perusahaan untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM sejalan dengan orientasi keberlanjutan. Artinya, perusahaan tidak hanya mengelola tenaga kerja untuk mencapai efisiensi dan produktivitas, tetapi juga untuk membangun kepedulian lingkungan dan tanggung jawab jangka panjang dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, semakin baik

penerapan GHRM, semakin besar kemungkinan perusahaan membangun fondasi internal yang mendukung kinerja berkelanjutan.

2.2 Budaya Inovasi

Budaya inovasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik organisasi yang mendorong kreativitas, eksperimen, pembelajaran, keterbukaan terhadap gagasan baru, serta keberanian mengambil pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah. Studi empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi berperan penting dalam membentuk kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan menghasilkan pembaruan yang bernilai. Perusahaan yang memiliki budaya inovasi yang kuat cenderung lebih siap mengembangkan pengetahuan, kemampuan dinamis, dan pembelajaran organisasi yang menopang keberlanjutan jangka panjang.

Budaya inovasi juga berkaitan erat dengan konteks kerja yang memberi ruang bagi keamanan psikologis, kolaborasi, dan dukungan manajerial terhadap ide-ide baru. Penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi seperti psychological safety, kolektivisme, dan konteks manajemen kinerja dapat meningkatkan performa inovasi perusahaan. Selain itu, riset empiris lain menemukan bahwa budaya inovasi berhubungan dengan perilaku inovatif dan performa organisasi, sehingga organisasi yang membangun budaya inovasi secara konsisten lebih berpeluang menciptakan pembaruan yang mendukung daya saing.

Dalam penelitian ini, budaya inovasi dipahami sebagai kondisi budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, terbuka terhadap perubahan, dan aktif mencari cara baru yang lebih efektif dan berkelanjutan. Budaya seperti ini penting karena perusahaan saat ini beroperasi dalam lingkungan yang tidak stabil, sehingga keberhasilan jangka panjang menuntut kemampuan berinovasi secara terus-menerus. Dengan kata lain, budaya inovasi bukan hanya mendorong pembaruan produk atau proses, tetapi juga membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan tuntutan keberlanjutan.

2.3 Kinerja Berkelanjutan

Kinerja berkelanjutan (sustainable performance) merujuk pada kemampuan perusahaan mencapai hasil yang baik secara ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang dalam jangka panjang. Konsep ini berkembang dari pandangan bahwa keberhasilan perusahaan tidak lagi dapat diukur hanya dengan indikator keuangan, tetapi juga dari kontribusinya terhadap lingkungan dan masyarakat. Literatur terbaru menegaskan bahwa organisasi berkelanjutan adalah organisasi yang mengintegrasikan pertumbuhan bisnis dengan tanggung jawab lingkungan dan sosial sebagai bagian dari strategi inti perusahaan.

Dalam praktik penelitian manajemen, kinerja berkelanjutan biasanya diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kinerja ekonomi, kinerja lingkungan, dan kinerja sosial. Dimensi ekonomi berkaitan dengan efisiensi, profitabilitas, dan daya saing; dimensi lingkungan berkaitan dengan pengurangan dampak ekologis, efisiensi sumber daya, dan pengelolaan limbah; sedangkan dimensi sosial berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, tanggung jawab sosial, dan hubungan dengan pemangku kepentingan. Kajian sistematis GHRM terbaru juga memakai kerangka tiga dimensi ini untuk menjelaskan bagaimana praktik internal perusahaan memengaruhi keberlanjutan organisasi secara menyeluruh.

Bagi PT Cahaya Abadi, kinerja berkelanjutan dapat dipahami sebagai kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kinerja usaha tanpa mengabaikan dampak sosial dan lingkungan. Dengan demikian, keberlanjutan perusahaan tidak hanya dinilai dari keberhasilan mencapai target bisnis, tetapi juga dari sejauh mana perusahaan membangun proses kerja yang bertanggung jawab dan adaptif terhadap tuntutan masa depan.

2.4 Hubungan Green Human Resource Management dengan Kinerja Berkelanjutan

Hubungan antara GHRM dan kinerja berkelanjutan telah banyak dibahas dalam literatur dan umumnya menunjukkan arah positif. Tinjauan sistematis terbaru menyimpulkan bahwa praktik GHRM berkontribusi pada peningkatan performa organisasi, termasuk performa sosial, lingkungan, dan berkelanjutan. Temuan serupa juga muncul pada studi empiris yang menunjukkan bahwa kebijakan SDM hijau dapat memperkuat inovasi hijau, budaya hijau, dan perilaku hijau karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan sustainable performance.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan karena GHRM membantu perusahaan membangun sumber daya manusia yang kompeten, sadar lingkungan, dan terlibat dalam tujuan keberlanjutan perusahaan. Ketika rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan penghargaan diarahkan pada nilai-nilai hijau, karyawan cenderung menunjukkan perilaku yang lebih mendukung efisiensi sumber daya, inovasi proses, dan tanggung jawab lingkungan. Karena itu, semakin kuat penerapan GHRM, semakin besar peluang perusahaan meningkatkan kinerja berkelanjutan.

2.5 Hubungan Budaya Inovasi dengan Kinerja Berkelanjutan

Budaya inovasi juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat, khususnya norma inovasi, berkontribusi pada peningkatan

performa lingkungan. Studi lain menemukan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap ESG performance, yang merupakan salah satu pendekatan penting dalam menilai keberlanjutan perusahaan. Selain itu, perusahaan yang memiliki budaya pembelajaran, adaptasi, dan inovasi cenderung lebih mampu mengembangkan kapabilitas yang mendukung keberlanjutan jangka panjang.

Hubungan tersebut terjadi karena budaya inovasi mendorong organisasi untuk tidak terpaku pada cara lama, melainkan terus mencari solusi yang lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Dalam konteks keberlanjutan, budaya inovasi memungkinkan perusahaan menciptakan pembaruan dalam proses, produk, maupun sistem kerja yang lebih ramah lingkungan dan bernilai sosial. Dengan demikian, budaya inovasi dapat dipandang sebagai pendorong internal yang memperkuat kinerja berkelanjutan perusahaan.

2.6 Hubungan Green Human Resource Management dan Budaya Inovasi terhadap Kinerja Berkelanjutan

Secara bersama-sama, GHRM dan budaya inovasi dapat dilihat sebagai dua faktor internal yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan. GHRM menyiapkan sistem SDM, kompetensi, dan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan, sedangkan budaya inovasi menciptakan iklim organisasi yang terbuka pada perubahan dan perbaikan berkelanjutan. Literatur menunjukkan bahwa pencapaian keberlanjutan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi menggabungkan strategi keberlanjutan, inovasi, dan budaya kerja yang mendukung transformasi.

Dengan demikian, dalam konteks PT Cahaya Abadi, penerapan GHRM yang baik dan budaya inovasi yang kuat diduga akan berkontribusi positif terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan. Semakin efektif perusahaan mengintegrasikan praktik SDM hijau dengan budaya kerja yang inovatif, semakin besar peluang perusahaan untuk mencapai keberhasilan ekonomi yang tetap selaras dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Shahzad, Jianguo, dan Junaid (2023) menemukan bahwa GHRM berpengaruh terhadap sustainable performance melalui inovasi hijau, budaya hijau, dan perilaku hijau karyawan. Tinjauan sistematis oleh Alrifae (2025) juga menegaskan bahwa GHRM merupakan pendorong penting bagi kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan perusahaan. Di sisi lain, Costa dan Opere (2024) menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat, termasuk norma inovasi, berpengaruh positif terhadap environmental performance. Sementara itu, Mikalauskiene dkk. (2024) membuktikan bahwa budaya perusahaan berperan penting dalam membangun inovasi dan keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, terlihat bahwa GHRM dan budaya inovasi sama-sama memiliki hubungan positif dengan keberlanjutan perusahaan. Namun, masih terbuka ruang penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada konteks perusahaan tertentu, seperti PT Cahaya Abadi. Karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris yang lebih spesifik sesuai konteks organisasi yang diteliti.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori, dapat dijelaskan bahwa Green Human Resource Management berperan dalam membentuk sistem SDM yang berorientasi lingkungan dan keberlanjutan. Budaya inovasi berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas, pembelajaran, dan adaptasi. Kedua variabel tersebut diduga memengaruhi kinerja berkelanjutan perusahaan, yang tercermin dalam dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Hipotesis yang dapat diturunkan adalah:

H1: Green Human Resource Management berpengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan.

H2: Budaya inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan.

H3: Green Human Resource Management dan budaya inovasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Green Human Resource Management dan budaya inovasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja berkelanjutan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Abadi, sedangkan sampel ditentukan dengan teknik sampling purposive atau sampling jenuh sesuai dengan jumlah dan karakteristik responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dilakukan dengan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh penerapan Green Human Resource Management dan budaya inovasi dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan perusahaan di PT Cahaya Abadi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden di PT Cahaya Abadi, data penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Green Human Resource Management, budaya inovasi, dan kinerja berkelanjutan perusahaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.



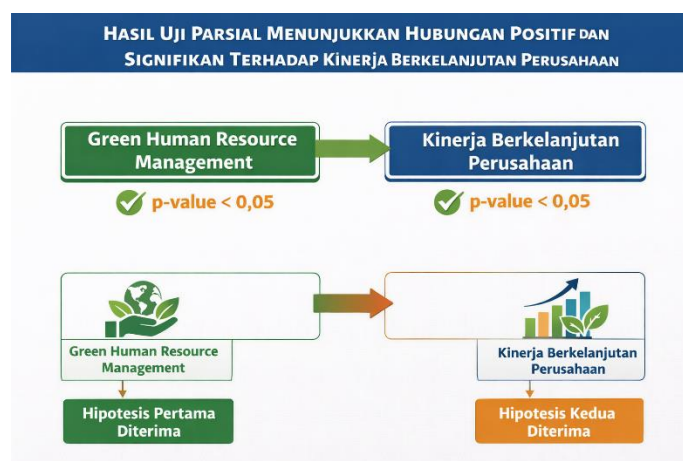
Gambar 4.1

Berdasarkan uji asumsi klasik, data penelitian menunjukkan distribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Green Human Resource Management dan budaya inovasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan. Persamaan regresi yang diperoleh dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah kinerja berkelanjutan perusahaan, X_1 adalah Green Human Resource Management, dan X_2 adalah budaya inovasi.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan dapat diterima. Selain itu, hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel budaya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua juga dapat diterima.



Gambar 4.2

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Green Human Resource Management dan budaya inovasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan. Nilai signifikansi uji F yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kinerja berkelanjutan perusahaan dapat dijelaskan oleh Green Human Resource Management dan budaya inovasi dalam persentase tertentu, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.1 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan di PT Cahaya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan, maka semakin tinggi pula kinerja berkelanjutan perusahaan. Praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, penilaian kinerja yang memperhatikan aspek keberlanjutan, serta pemberian penghargaan atas perilaku ramah lingkungan mampu membentuk kesadaran dan perilaku kerja karyawan yang mendukung tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberlanjutan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya secara hijau dan bertanggung jawab.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang mendorong kreativitas, keterbukaan terhadap ide baru, kerja sama, dan keberanian dalam melakukan perubahan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan keberlanjutan usahanya. Dalam konteks PT Cahaya Abadi, budaya inovasi memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis, lebih cepat menemukan solusi atas permasalahan operasional, serta lebih efektif dalam mengembangkan proses kerja yang efisien dan berorientasi jangka panjang. Semakin kuat budaya inovasi yang dimiliki perusahaan, maka semakin besar peluang perusahaan untuk meningkatkan performa ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Green Human Resource Management dan budaya inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Green Human Resource Management berperan dalam membangun sistem dan perilaku kerja yang peduli terhadap keberlanjutan, sedangkan budaya inovasi berperan dalam menciptakan iklim organisasi yang terbuka terhadap pembaruan dan perbaikan berkelanjutan. Dengan adanya kombinasi antara pengelolaan SDM yang hijau dan budaya inovasi yang kuat, PT Cahaya Abadi memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kinerja berkelanjutan secara optimal.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Cahaya Abadi perlu terus memperkuat implementasi Green Human Resource Management melalui kebijakan SDM yang mendukung efisiensi penggunaan sumber daya, pelatihan lingkungan, serta pembentukan perilaku kerja hijau pada seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun budaya inovasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, komunikasi terbuka, dan partisipasi aktif karyawan dalam memberikan ide-ide baru. Upaya ini penting agar perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan daya saing bisnis, tetapi juga mampu mempertahankan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa faktor internal perusahaan, khususnya praktik SDM dan budaya organisasi, memiliki peran penting dalam membentuk kinerja berkelanjutan. Dengan

demikian, penelitian ini memperkuat bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai sustainability bukan hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola manusia dan membangun budaya kerja yang inovatif.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Green Human Resource Management dan budaya inovasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja berkelanjutan perusahaan di PT Cahaya Abadi. Kedua variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja berkelanjutan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan kedua aspek tersebut sebagai bagian dari strategi manajerial untuk mendukung pertumbuhan perusahaan yang berorientasi jangka panjang

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan di PT Cahaya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan, seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja berbasis lingkungan, dan pemberian penghargaan atas perilaku ramah lingkungan, maka semakin baik pula kinerja berkelanjutan perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang memperhatikan aspek lingkungan terbukti mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Selain itu, budaya inovasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan di PT Cahaya Abadi. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendorong kreativitas, keterbukaan terhadap ide baru, kerja sama, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan mampu meningkatkan keberlanjutan perusahaan. Semakin kuat budaya inovasi yang diterapkan, semakin besar kemampuan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan nilai jangka panjang.

Secara simultan, Green Human Resource Management dan budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan di PT Cahaya Abadi. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan keberhasilan perusahaan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan SDM yang berorientasi hijau sekaligus membangun budaya inovasi yang kuat agar mampu meningkatkan daya saing dan menjaga keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Cahaya Abadi disarankan untuk semakin memperkuat penerapan Green Human Resource Management dalam seluruh aktivitas pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat melakukan hal ini melalui rekrutmen yang mempertimbangkan kepedulian lingkungan, pelatihan mengenai perilaku kerja ramah lingkungan, penilaian kinerja berbasis aspek keberlanjutan, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang mendukung program lingkungan perusahaan. Langkah ini penting agar kesadaran dan keterlibatan karyawan terhadap keberlanjutan perusahaan semakin meningkat.

Perusahaan juga disarankan untuk terus membangun dan mempertahankan budaya inovasi di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang terbuka terhadap ide baru, mendorong kolaborasi antarpegawai, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan, serta mendukung proses pembelajaran dan pengembangan kreativitas. Dengan budaya inovasi yang kuat, perusahaan akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan lebih mampu menghasilkan perbaikan yang mendukung kinerja berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja berkelanjutan perusahaan, seperti kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, green innovation, atau employee engagement. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden atau objek penelitian pada perusahaan lain agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat dibandingkan. Dengan demikian, penelitian mengenai kinerja berkelanjutan perusahaan dapat terus berkembang dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi dunia akademik maupun praktik bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrifae, A. A. M. (2025). Green human resource management and sustainable performance: A systematic literature review. *Sustainable Futures*, 11, 101580.
- Li, X., et al. (2024). Corporate culture and ESG performance: Empirical evidence from China.
- Nguyen, T. H., et al. (2024). Impact of Corporate Culture on Environmental Performance.

- Mikalauskienė, A., Atkočiūnienė, Z. O., & Sakalas, A. (2024). Company culture matters! Knowledge-driven companies' way to innovations and sustainability. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101268.
- Shahzad, M. A., Jianguo, D., & Junaid, M. (2023). Impact of green HRM practices on sustainable performance: Mediating role of green innovation, green culture, and green employees' behavior. *Environmental Science and Pollution Research*.
- Bai, S., Liu, Y., & Li, X. (2024). Corporate culture and ESG performance: Empirical evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 453, 140732.