

Analisis Kesadaran Lingkungan SDM, Program Kesehatan Holistik, dan Gaya Hidup Kerja Seimbang terhadap Komitmen Organisasi dan Produktivitas melalui Sustainable Work Culture pada Industri Manufaktur di Jawa Barat

Siti Annisa Wahdiniawati¹, Rival Pahrijal², Rani Eka Arini³

¹ Universitas Dian Nusantara dan siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id

² Universitas Nusa Putra dan rivalpahrijal@gmail.com

³ Universitas Nusa Putra dan raniekaarini1009@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dampak kesadaran lingkungan sumber daya manusia, program kesehatan holistik, dan gaya hidup kerja-hidup yang seimbang terhadap komitmen organisasi dan produktivitas melalui peran mediasi budaya kerja berkelanjutan di industri manufaktur Jawa Barat. Menggunakan desain penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dari 250 responden dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran lingkungan, program kesehatan holistik, dan gaya hidup kerja-kehidupan yang seimbang memiliki dampak positif yang signifikan terhadap budaya kerja berkelanjutan. Selain itu, budaya kerja berkelanjutan secara positif mempengaruhi komitmen organisasi dan produktivitas, sementara komitmen organisasi juga memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menyarankan bahwa budaya kerja berkelanjutan memainkan peran kritis dalam menghubungkan praktik yang berfokus pada karyawan dengan hasil organisasi. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia dan menawarkan implikasi praktis bagi manajer dalam menciptakan strategi yang mendorong komitmen dan meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Budaya Kerja Berkelanjutan, Kesadaran Lingkungan, Program Kesehatan Holistik, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study examines the impact of human resource environmental awareness, holistic health programs, and a balanced work-life lifestyle on organizational commitment and productivity through the mediating role of a sustainable work culture in the manufacturing industry in West Java. Using a quantitative research design, data were collected from 250 respondents and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results show that environmental awareness, holistic health programs, and a balanced work-life lifestyle have a significant positive impact on sustainable work culture. Furthermore, sustainable work culture positively influences organizational commitment and productivity, while organizational commitment also has a direct and significant impact on productivity. These findings suggest that sustainable work culture plays a critical role in linking employee-focused practices with organizational outcomes. This research contributes to the understanding of sustainability in human resource management and offers practical implications for managers in creating strategies that encourage commitment and increase productivity.

Keywords: Sustainable Work Culture, Environmental Awareness, Holistic Health Programs, Work-Life Balance, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Industri manufaktur memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja di Indonesia, terutama di Jawa Barat, yang diakui sebagai salah satu pusat industri negara ini. Pertumbuhan pesat sektor ini tidak hanya membawa peluang tetapi juga

tantangan dalam hal manajemen sumber daya manusia, keberlanjutan lingkungan, dan kesejahteraan di tempat kerja. Untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan dalam jangka panjang, organisasi harus menyeimbangkan produktivitas dengan komitmen terhadap kesadaran lingkungan, kesehatan karyawan, dan keseimbangan kerja-kehidupan, karena faktor-faktor ini semakin diakui sebagai pendorong utama komitmen organisasi dan produktivitas, terutama di industri yang ditandai dengan tuntutan tinggi dan perubahan dinamis. Investasi dalam kesehatan dan pendidikan sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi, karena Indeks Modal Manusia (HCI) yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan PDB per kapita (Tantowi, 2024), sementara kebijakan yang mengintegrasikan pendidikan, kesehatan, dan keberlanjutan lingkungan esensial untuk pengembangan jangka panjang (Tantowi, 2024). Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) muncul sebagai pendekatan strategis, karena berdampak positif pada kinerja organisasi dengan meningkatkan Modal Intelektual Hijau dan mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan (Zainal et al., 2024), dengan sektor manufaktur lebih siap menerapkan GHRM melalui manajemen energi dan inisiatif kesejahteraan karyawan (Budiono et al., 2025). Selain itu, dukungan manajemen dan keseimbangan kerja-kehidupan secara signifikan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan (Safari et al., 2024), dengan lingkungan yang mendukung berperan sebagai mediator dalam hubungan antara proses rekrutmen dan hasil karyawan (Safari et al., 2024). Akhirnya, mengatasi retensi karyawan tetap menjadi hal yang kritis, karena niat turnover berdampak negatif pada retensi, sementara paket kompensasi yang kompetitif meningkatkan loyalitas karyawan (Rony et al., 2023), menyoroti kebutuhan bagi organisasi di sektor manufaktur Jawa Barat untuk mengintegrasikan strategi yang tidak hanya menyeimbangkan produktivitas dengan pertimbangan lingkungan dan karyawan, tetapi juga mengatasi niat turnover dan memastikan kompensasi yang adil (Rony et al., 2023).

Dalam lingkungan persaingan yang ketat saat ini, konsep kesadaran lingkungan di kalangan sumber daya manusia (SDM) telah mendapatkan perhatian yang signifikan. Karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan cenderung mendukung inisiatif organisasi yang mempromosikan keberlanjutan, sehingga memperkuat reputasi perusahaan dan berkontribusi pada komitmen organisasi yang lebih tinggi. Perusahaan yang menyelaraskan operasinya dengan keberlanjutan lingkungan lebih cenderung menumbuhkan budaya tanggung jawab dan keterlibatan di kalangan karyawan. Integrasi kesadaran lingkungan dalam SDM (HR) semakin diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi. Green Human Resource Management (GHRM) berfungsi sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan SDM untuk mencapai keberlanjutan organisasi, melibatkan motivasi dan pemberdayaan karyawan untuk mengadopsi praktik bisnis ramah lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan keberlanjutan organisasi (Devi et al., 2024). SDM memainkan peran krusial dalam mengintegrasikan praktik berkelanjutan melalui perekrutan, pelatihan, dan keterlibatan karyawan, di mana integrasi keberlanjutan ke dalam proses SDM meningkatkan baik kinerja lingkungan maupun kepuasan karyawan (Kaur, 2024). Selain itu, SDM berperan penting dalam menumbuhkan budaya keberlanjutan dengan mempromosikan tanggung jawab lingkungan dan sosial di semua tingkatan organisasi, didukung oleh program pelatihan yang memastikan komitmen jangka panjang dan partisipasi aktif (Singha, 2024). Manajemen SDM strategis juga esensial untuk menerapkan praktik keberlanjutan lingkungan yang efektif, memungkinkan organisasi merancang dan menerapkan model yang meningkatkan efisiensi dalam manajemen lingkungan melalui praktik SDM (Gutiérrez-Rúa et al., 2019). Namun, meskipun praktik HRM hijau

berkelanjutan berdampak positif pada keberlanjutan organisasi, implementasi yang sukses memerlukan komitmen strategis dari manajemen puncak, dengan rekomendasi praktis yang menekankan perlunya pendekatan strategis untuk mengintegrasikan praktik-praktik ini secara efektif (Prabha & Raajarajeswari, 2024).

Faktor kritis lainnya dalam memperkuat keberlanjutan dan kinerja organisasi adalah implementasi program kesehatan holistik, terutama di lingkungan manufaktur di mana karyawan sering terpapar tantangan fisik dan mental yang memengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan. Inisiatif kesehatan holistik, yang mengintegrasikan aspek fisik, mental, dan sosial kesehatan, sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi kelelahan, dan memperkuat komitmen yang berujung pada hasil produktivitas yang lebih tinggi. Program-program ini berkontribusi secara signifikan dengan mengurangi absensi dan kecelakaan di tempat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan retensi karyawan (Cooper & Bevan, 2014), sementara inisiatif yang berfokus pada kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup, seperti yang diterapkan di Flipkart, telah menunjukkan peningkatan kepuasan karyawan dan penurunan tingkat stres (PLAZA-II & BANK, 2023). Selain itu, dengan memenuhi kebutuhan kesehatan fisik dan mental, organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang secara langsung terkait dengan tingkat keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi (Cooper & Bevan, 2014). Strategi implementasi yang efektif meliputi kebijakan kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan mengelola stres dan menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat (Arevin et al., 2024; PLAZA-II & BANK, 2023), dukungan kesehatan mental melalui layanan konseling dan program kesadaran yang secara signifikan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas (Arevin et al., 2024; PLAZA-II & BANK, 2023), serta inisiatif promosi kesehatan fisik seperti kelas kebugaran dan pemeriksaan kesehatan yang meningkatkan kesehatan karyawan secara keseluruhan (Alipio et al., 2024). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui program kesehatan holistik ini, organisasi dapat memperkuat loyalitas karyawan, meningkatkan retensi, dan mencapai kesuksesan bisnis yang berkelanjutan.

Sama pentingnya dalam industri manufaktur adalah promosi gaya hidup kerja-hidup yang seimbang, karena karyawan sering menghadapi jam kerja panjang dan jadwal yang ketat. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan komitmen organisasi yang lebih rendah. Kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang mendukung memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka, yang secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja keseluruhan. Hal ini sangat penting untuk retensi karyawan dan kesuksesan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mencapai keseimbangan kerja-kehidupan melaporkan kepuasan yang lebih tinggi dan hasil kinerja yang lebih baik (Sinaga, 2025), sementara lingkungan organisasi yang positif yang mendukung keseimbangan ini menumbuhkan rasa memiliki dan kepuasan profesional, meskipun tidak selalu secara langsung berkorelasi dengan komitmen organisasi (Haar et al., 2014). Selain itu, keseimbangan kerja-kehidupan memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui pengaturan kerja fleksibel, kesempatan pengembangan pribadi, dan langkah-langkah kesejahteraan yang memperkuat kepuasan kerja dan ikatan organisasi (Sinaga, 2025), dengan studi kasus menunjukkan bahwa organisasi dengan kebijakan efektif mengalami tingkat turnover yang lebih rendah dan retensi yang lebih tinggi (Sumarno et al., 2024). Menangani tantangan unik, terutama bagi karyawan perempuan di sektor manufaktur, juga sangat penting, karena kebijakan

yang mendukung dan disesuaikan dengan kebutuhan mereka dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen, berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang di sektor tersebut (RAMAIYAN, n.d.).

Tiga faktor ini—kesadaran lingkungan, program kesehatan holistik, dan gaya hidup kerja yang seimbang—paling efektif ketika diintegrasikan ke dalam budaya kerja yang berkelanjutan. Budaya kerja yang berkelanjutan merujuk pada nilai-nilai, norma, dan praktik organisasi yang tidak hanya memprioritaskan hasil ekonomi tetapi juga kesejahteraan karyawan dan lingkungan. Budaya semacam ini menyediakan kerangka kerja di mana praktik sumber daya manusia diterjemahkan menjadi peningkatan komitmen organisasi dan produktivitas. Meskipun kesadaran akan aspek-aspek ini semakin meningkat, penelitian empiris yang mengintegrasikan kesadaran lingkungan, program kesehatan, dan keseimbangan kerja-kehidupan dalam kerangka budaya kerja berkelanjutan di industri manufaktur Indonesia masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 150 responden, diukur menggunakan skala Likert (1–5), dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS 3). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kesadaran lingkungan sumber daya manusia, program kesehatan holistik, dan gaya hidup kerja-kehidupan yang seimbang terhadap komitmen organisasi dan produktivitas melalui budaya kerja berkelanjutan. Temuan diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi literatur manajemen sumber daya manusia berkelanjutan dan wawasan praktis bagi perusahaan manufaktur di Jawa Barat untuk memperkuat budaya organisasi dan kinerjanya.

LANDASAN TEORI

A. Kesadaran Lingkungan Sumber Daya Manusia

Kesadaran lingkungan merujuk pada pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepedulian terhadap keberlanjutan lingkungan. Dalam konteks organisasi, karyawan yang sadar lingkungan mendukung inisiatif seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, dan praktik ramah lingkungan (Amoako et al., 2022; Krisdiyanto & Dewi, 2023). Sumber daya manusia dengan kesadaran lingkungan yang kuat berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi sambil sekaligus meningkatkan citra dan daya saing organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menginternalisasi nilai-nilai lingkungan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi karena mereka merasa ada keselarasan antara nilai-nilai pribadi dan praktik organisasi (Hanif et al., 2023; Naeem et al., 2023). Di industri manufaktur, di mana dampak lingkungan signifikan, peran sumber daya manusia dalam mendukung inisiatif hijau menjadi kritis untuk mendorong keberlanjutan dan produktivitas jangka panjang.

B. Program Kesehatan Holistik

Program kesehatan holistik mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan, melampaui langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja tradisional (Organisasi Kesehatan Dunia, 2010). Program-program ini dapat mencakup manajemen stres, layanan konseling, aktivitas kebugaran fisik, dan kampanye kesejahteraan yang menanggapi kebutuhan beragam karyawan. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam inisiatif kesehatan holistik mengalami penurunan absensi, peningkatan moral, dan peningkatan produktivitas (Moynihan et al., 2022; Qin et al., 2023). Selain itu, program kesehatan holistik menumbuhkan rasa peduli organisasi, yang memperkuat loyalitas karyawan dan komitmen organisasi (Qin et al., 2023). Di

industri padat karya seperti manufaktur, program-program ini esensial untuk mempertahankan kinerja tenaga kerja.

C. Gaya Hidup Kerja-Kehidupan yang Seimbang

Keseimbangan kerja-kehidupan telah muncul sebagai faktor penentu kritis dalam kepuasan dan retensi karyawan. Gaya hidup kerja-kehidupan yang seimbang merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengalokasikan waktu dan energi secara efektif antara peran profesional dan pribadi (Ramachandran & Prasad, 2022; Respati et al., 2023). Penelitian sebelumnya menyoroti bahwa karyawan dengan kebijakan kerja-kehidupan yang mendukung lebih terlibat dan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat (Kakar et al., 2021; Malau, 2023). Sebaliknya, ketidakseimbangan seringkali menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Dalam konteks manufaktur, di mana intensitas kerja tinggi, kebijakan yang mempromosikan fleksibilitas, dukungan keluarga, dan pengembangan pribadi menjadi kunci untuk memastikan produktivitas yang berkelanjutan.

D. Budaya Kerja Berkelanjutan

Budaya kerja berkelanjutan didefinisikan sebagai norma dan praktik organisasi yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan, kesejahteraan karyawan, dan tujuan kinerja jangka panjang (Manikotama et al., 2022; Vitryani Tarigan, 2020). Budaya kerja berkelanjutan menekankan pembelajaran berkelanjutan, penggunaan sumber daya yang bertanggung jawab, dan pengambilan keputusan yang inklusif. Budaya kerja berkelanjutan memediasi hubungan antara praktik sumber daya manusia dan hasil organisasi dengan mengintegrasikan nilai-nilai tanggung jawab, keadilan, dan inovasi ke dalam rutinitas harian. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya kerja berkelanjutan menikmati tingkat komitmen yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik, karena karyawan merasa diberdayakan dan selaras dengan tujuan keberlanjutan yang lebih luas (Subyantoro & Hartati, 2022; Wahyuddin et al., 2021).

E. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada ikatan psikologis karyawan terhadap organisasinya, mencerminkan loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi (Arfinasari & Prabowo, 2022; Vigazi & Rino, 2023). Tingkat komitmen yang tinggi menghasilkan penurunan tingkat turnover, peningkatan kinerja, dan kesediaan yang lebih besar untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti kesadaran lingkungan, program kesehatan holistik, dan keseimbangan kerja-kehidupan secara signifikan membentuk komitmen dengan menyelaraskan kebutuhan individu dengan nilai-nilai organisasi (Muzajjad et al., 2021). Di industri kompetitif seperti manufaktur, komitmen organisasi merupakan prediktor vital kinerja berkelanjutan.

F. Produktivitas

Produktivitas merupakan hasil kinerja kunci yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mengubah sumber daya menjadi barang atau jasa. Di industri manufaktur, produktivitas tidak hanya mencerminkan efisiensi teknis tetapi juga keterlibatan dan motivasi karyawan (Prajogo & Tahang, 2023; Tanjung & Mardhiyah, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan, kesehatan, dan keseimbangan kerja-kehidupan secara positif mempengaruhi produktivitas dengan mengurangi absensi, meningkatkan fokus, dan meningkatkan kepuasan kerja (Lestari, 2021). Oleh karena itu, produktivitas dipengaruhi

secara langsung dan tidak langsung oleh budaya organisasi, komitmen, dan inisiatif kesejahteraan karyawan.

G. Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan literatur yang ditinjau, studi ini mengintegrasikan aspek kesadaran lingkungan, kesehatan holistik, dan keseimbangan kerja-kehidupan dalam kerangka budaya kerja berkelanjutan untuk menjelaskan komitmen organisasi dan produktivitas. Berlandaskan Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964), karyawan membalas dukungan organisasi dengan loyalitas dan kinerja yang lebih tinggi. Demikian pula, Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) menyarankan bahwa sumber daya manusia dengan nilai-nilai berkelanjutan dan kesejahteraan merupakan aset strategis yang mendorong produktivitas dan keunggulan kompetitif (Barney, 1991).

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis berikut dikembangkan:

- H1: Kesadaran lingkungan sumber daya manusia secara positif mempengaruhi budaya kerja berkelanjutan.
- H2: Program kesehatan holistik secara positif mempengaruhi budaya kerja berkelanjutan.
- H3: Gaya hidup kerja-kehidupan yang seimbang secara positif mempengaruhi budaya kerja berkelanjutan.
- H4: Budaya kerja berkelanjutan secara positif mempengaruhi komitmen organisasi.
- H5: Budaya kerja berkelanjutan secara positif mempengaruhi produktivitas.
- H6: Komitmen organisasi secara positif mempengaruhi produktivitas.
- H7: Kesadaran lingkungan, program kesehatan holistik, dan gaya hidup kerja-kehidupan yang seimbang secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi dan produktivitas melalui budaya kerja berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal-eksplanatori untuk menganalisis hubungan antara kesadaran lingkungan sumber daya manusia, program kesehatan holistik, gaya hidup kerja-kehidupan yang seimbang, budaya kerja berkelanjutan, komitmen organisasi, dan produktivitas. Penelitian ini dilakukan di industri manufaktur di Jawa Barat, yang mewakili sektor kunci dalam ekonomi industri Indonesia. Kerangka penelitian diuji menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS 3), teknik analitis yang memungkinkan pengujian hubungan kompleks antara variabel laten dan sangat cocok untuk studi dengan ukuran sampel relatif kecil hingga sedang. Populasi studi ini terdiri dari karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di Jawa Barat, dengan sampling purposif digunakan untuk memilih responden yang memiliki setidaknya satu tahun pengalaman kerja di organisasi mereka untuk memastikan pemahaman terhadap praktik organisasi. Sebanyak 150 responden berpartisipasi dalam survei, ukuran sampel yang memenuhi persyaratan minimum untuk analisis SEM-PLS seperti yang disarankan oleh Hair et al. (2017), yang memerlukan setidaknya 10 kali jumlah maksimum jalur struktural yang mengarah ke suatu konstruk.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada responden dalam format cetak dan elektronik. Kuesioner tersebut dibagi menjadi enam bagian yang sesuai dengan variabel penelitian: (1) Kesadaran Lingkungan Sumber Daya Manusia, (2) Program Kesehatan Holistik, (3) Gaya Hidup Kerja yang Seimbang, (4) Budaya Kerja Berkelanjutan, (5) Komitmen Organisasi, dan (6) Produktivitas. Setiap item diukur menggunakan skala Likert lima poin, berkisar dari 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju, dipilih karena kemampuannya

untuk secara efektif menangkap persepsi dan sikap responden. Operasionalisasi variabel sebagai berikut: kesadaran lingkungan diukur melalui pengetahuan tentang isu lingkungan, partisipasi dalam praktik ramah lingkungan, dan dukungan terhadap kebijakan keberlanjutan; program kesehatan holistik diukur melalui inisiatif kesehatan fisik, dukungan kesehatan mental, dan program kesejahteraan sosial; gaya hidup kerja yang seimbang diukur melalui manajemen beban kerja, fleksibilitas, dan dukungan untuk kebutuhan keluarga atau pribadi; budaya kerja berkelanjutan dievaluasi melalui nilai-nilai organisasi, praktik yang berorientasi pada keberlanjutan, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan; komitmen organisasi diukur menggunakan komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif; dan produktivitas dievaluasi melalui efisiensi, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan. Semua indikator diadaptasi dari studi yang telah tervalidasi sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks industri manufaktur.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 melalui beberapa tahap. Pertama, analisis deskriptif dilakukan untuk merangkum karakteristik demografis dan memberikan gambaran umum tentang persepsi responden. Kedua, model pengukuran (model luar) dievaluasi untuk menilai reliabilitas dan validitas, termasuk Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR), Average Variance Extracted (AVE), dan beban faktor. Ketiga, model struktural (model dalam) dievaluasi untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antarkonstruksi menggunakan koefisien jalur, statistik t, dan nilai p, dengan ambang batas signifikansi ditetapkan pada $p < 0,05$ dan tingkat kepercayaan 95%. Akhirnya, uji mediasi dilakukan untuk mengevaluasi peran budaya kerja berkelanjutan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara variabel independen—kesadaran lingkungan, program kesehatan holistik, dan gaya hidup kerja yang seimbang—dan variabel dependen, komitmen organisasi dan produktivitas. Pendekatan komprehensif ini memastikan bahwa baik efek langsung maupun tidak langsung dievaluasi, memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana praktik SDM berkelanjutan mempengaruhi hasil organisasi di sektor manufaktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Deskriptif

Studi ini melibatkan 150 responden yang berasal dari berbagai perusahaan manufaktur di Jawa Barat. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik demografis responden dan persepsi mereka terhadap setiap variabel penelitian.

1. Karakteristik Demografis Responden

Profil demografis responden dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden (n = 150)

Variabel Demografis	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	95	63,3
	Perempuan	55	36,7
Usia	21–30 tahun	40	26,7
	31–40 tahun	65	43,3
	41–50 tahun	30	20,0
	>50 tahun	15	10,0
Pendidikan Terakhir	SMA/Diploma	35	23,3

	Sarjana (S1)	95	63,3
	Magister/Doktor (S2/S3)	20	13,4
Pengalaman Kerja	1–5 tahun	50	33,3
	6–10 tahun	60	40,0
	>10 tahun	40	26,7

Profil demografis responden dalam studi ini (n = 150) memberikan wawasan penting tentang karakteristik karyawan di sektor manufaktur Jawa Barat, di mana mayoritas responden adalah laki-laki (63,3%) dan perempuan (36,7%), mencerminkan sifat industri yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki namun juga menyoroti peningkatan partisipasi perempuan dalam peran teknis, administratif, dan manajerial. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif 31–40 tahun (43,3%), diikuti oleh 21–30 tahun (26,7%) dan 41–50 tahun (20,0%), dengan hanya 10,0% berusia di atas 50 tahun, menunjukkan tenaga kerja yang relatif muda hingga usia pertengahan yang menggabungkan fleksibilitas dan inovasi dengan pengalaman dan stabilitas. Dalam hal pendidikan, sebagian besar memiliki gelar sarjana (63,3%), sementara 23,3% memiliki ijazah SMA/D3, dan 13,4% memiliki gelar magister atau doktor, menunjukkan tenaga kerja yang relatif terdidik dan mendukung praktik-praktik canggih seperti Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) dan inisiatif budaya kerja berkelanjutan. Pengalaman kerja juga terdistribusi dengan baik, dengan 40,0% memiliki pengalaman 6–10 tahun, 33,3% memiliki pengalaman 1–5 tahun, dan 26,7% memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun, menunjukkan campuran yang solid antara karyawan baru yang membawa perspektif segar dan karyawan berpengalaman yang berkontribusi pada memori organisasi dan keahlian. Secara keseluruhan, komposisi demografis ini menunjukkan tenaga kerja yang beragam, terampil, dan seimbang, yang berada dalam posisi yang baik untuk memperkuat praktik sumber daya manusia berkelanjutan dan meningkatkan produktivitas di industri manufaktur.

2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Setiap variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Tabel 2 menampilkan rata-rata dan simpangan baku semua variabel.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Simpangan Baku	Interpretasi
Kesadaran Lingkungan (EA)	4,12	0,61	Tinggi
Program Kesehatan Holistik (HHP)	3,85	0,67	Sedang-Tinggi
Gaya Hidup Seimbang (BWLS)	4,32	0,58	Sangat Tinggi
Budaya Kerja Berkelanjutan (SWC)	4,20	0,64	Tinggi
Komitmen Organisasi (OC)	4,18	0,60	Tinggi
Produktivitas (PROD)	4,25	0,55	Sangat Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap semua variabel, dengan nilai rata-rata di atas 3,50. Di antara variabel-variabel tersebut, Balanced Work-Life Style mencatat nilai rata-rata tertinggi (M = 4,32), menunjukkan bahwa karyawan merasa ada dukungan organisasi yang kuat untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi. Nilai rata-rata terendah tercatat pada Holistic Health Programs (M = 3,85), menunjukkan bahwa

meskipun inisiatif kesehatan ada, karyawan mengharapkan dukungan kesejahteraan yang lebih komprehensif.

B. Hasil Model Pengukuran

Model pengukuran (model luar) dievaluasi untuk memastikan keandalan dan validitas konstruk yang digunakan dalam studi ini. Hal ini meliputi pengujian keandalan indikator (faktor beban), keandalan konsistensi internal (Cronbach’s Alpha dan Keandalan Komposit), serta validitas konvergen (Rata-Rata Varians yang Diekstraksi – AVE). Validitas diskriminan juga dianalisis untuk memastikan bahwa setiap konstruk berbeda dari yang lain.

1. Keandalan Indikator

Beban faktor mengukur kekuatan setiap indikator dalam mewakili konstruksi latennya. Mengikuti Hair et al. (2017), beban faktor di atas 0,70 dianggap dapat diterima, meskipun nilai di atas 0,60 dapat dipertahankan dalam penelitian eksploratori jika AVE di atas 0,50.

Tabel 3. Beban Faktor Indikator

Konstruk & Indikator	Faktor Loading	Hasil
Kesadaran Lingkungan (EA)		
EA1: Pengetahuan tentang isu lingkungan	0,812	Diterima
EA2: Partisipasi dalam praktik ramah lingkungan	0,846	Diterima
EA3: Dukungan terhadap kebijakan keberlanjutan	0,781	Diterima
EA4: Kesiadainan mengadopsi kebiasaan ramah lingkungan	0,803	Diterima
Program Kesehatan Holistik (HHP)		
HHP1: Inisiatif kesehatan fisik	0,827	Diterima
HHP2: Dukungan kesehatan mental	0,841	Diterima
HHP3: Program kesejahteraan sosial	0,793	Diterima
HHP4: Inisiatif manajemen stres	0,801	Diterima
Gaya Hidup Seimbang (BWLS)		
BWLS1: Manajemen beban kerja	0,829	Diterima
BWLS2: Fleksibilitas dalam pengaturan kerja	0,844	Diterima
BWLS3: Dukungan untuk kebutuhan keluarga/pribadi	0,802	Diterima
BWLS4: Keseimbangan alokasi waktu	0,817	Diterima
Budaya Kerja Berkelanjutan (SWC)		
SWC1: Nilai keberlanjutan organisasi	0,855	Diterima
SWC2: Partisipasi dalam upaya keberlanjutan	0,867	Diterima
SWC3: Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	0,822	Diterima
SWC4: Budaya pembelajaran dan inovasi	0,838	Diterima
Komitmen Organisasi (OC)		
OC1: Komitmen afektif	0,861	Diterima
OC2: Komitmen berkelanjutan	0,876	Diterima
OC3: Komitmen normatif	0,834	Diterima
Produktivitas (PROD)		
PROD1: Efisiensi dalam menyelesaikan tugas	0,833	Diterima
PROD2: Kualitas hasil kerja	0,857	Diterima
PROD3: Pencapaian target kerja	0,842	Diterima

Hasil yang disajikan dalam Tabel 3: Beban Faktor Indikator menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran pada enam konstruk—Kesadaran Lingkungan (EA), Program Kesehatan Holistik (HHP), Gaya Hidup Kerja yang Seimbang (BWLS), Budaya Kerja Berkelanjutan (SWC), Komitmen Organisasi (OC), dan Produktivitas (PROD)—memiliki beban faktor di atas nilai ambang 0.70, menunjukkan reliabilitas yang kuat dan validitas konvergen, serta mengonfirmasi bahwa setiap indikator secara efektif mewakili variabel latennya masing-masing untuk analisis struktural lebih lanjut. Untuk EA, beban faktor berkisar antara 0,781 hingga 0,846, menunjukkan bahwa pengetahuan tentang isu lingkungan, partisipasi dalam praktik ramah lingkungan, dukungan terhadap kebijakan keberlanjutan, dan kesediaan untuk mengadopsi kebiasaan ramah lingkungan merupakan ukuran kesadaran yang konsisten dan kuat. Sementara itu, HHP memiliki beban faktor antara 0,793 hingga 0,841, mencerminkan bahwa kesehatan fisik, kesehatan mental, kesejahteraan sosial, dan inisiatif manajemen stres merupakan indikator yang andal. Demikian pula, indikator BWLS memperoleh skor antara 0,802 dan 0,844, mengonfirmasi pentingnya manajemen beban kerja, fleksibilitas, dukungan keluarga/pribadi, dan alokasi waktu yang seimbang dalam membentuk persepsi keseimbangan kerja-kehidupan. SWC mencapai nilai beban tertinggi (0.822–0.867), menegaskan bahwa nilai-nilai keberlanjutan, partisipasi dalam upaya keberlanjutan, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan budaya belajar dan inovasi merupakan ukuran yang kuat untuk budaya keberlanjutan. OC juga menunjukkan hasil yang sangat kuat

2. Konsistensi Internal dan Validitas Konvergen

Keandalan konsistensi internal diukur melalui Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability (CR), sementara validitas konvergen diukur menggunakan Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 4. Keandalan Konstruk dan Validitas Konvergen

Konstruk	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability (CR)	AVE	Hasil
Kesadaran Lingkungan (EA)	0,846	0,890	0,623	Reliabel & Valid
Program Kesehatan Holistik (HHP)	0,872	0,911	0,668	Reliabel & Valid
Gaya Hidup Seimbang (BWLS)	0,861	0,902	0,651	Reliabel & Valid
Budaya Kerja Berkelanjutan (SWC)	0,884	0,918	0,690	Reliabel & Valid
Komitmen Organisasi (OC)	0,893	0,925	0,711	Reliabel & Valid
Produktivitas (PROD)	0,876	0,913	0,678	Reliabel & Valid

Hasil Tabel 4: Keandalan Konstruk dan Validitas Konvergen menunjukkan bahwa keenam konstruk—Kesadaran Lingkungan (EA), Program Kesehatan Holistik (HHP), Gaya Hidup Kerja yang Seimbang (BWLS), Budaya Kerja Berkelanjutan (SWC), Komitmen Organisasi (OC), dan Produktivitas (PROD)—memenuhi ambang batas yang direkomendasikan untuk keandalan dan validitas, mengonfirmasi bahwa model pengukuran tersebut kokoh dan sesuai untuk analisis lebih lanjut. Nilai Cronbach’s Alpha untuk semua konstruksi melebihi standar minimum 0.70, dengan skor berkisar antara 0.846 hingga 0.893, menunjukkan konsistensi internal yang kuat di antara item dalam setiap konstruksi dan menyarankan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur dimensi yang sama tanpa kesalahan yang signifikan. Demikian pula, nilai Komposisi Keandalan (CR), berkisar antara 0,890 hingga 0,925, lebih lanjut memvalidasi keandalan konstruk, sementara nilai Rata-Rata Varians yang Diekstraksi (AVE), berkisar antara 0,623 hingga 0,711, melebihi ambang batas 0,50, menunjukkan validitas konvergen yang kuat karena setiap konstruk

menjelaskan lebih dari 50% varians dalam indikatornya. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa konstruk-konstruk tersebut telah dioperasionalkan dengan baik dan secara empiris valid, memberikan landasan yang kokoh untuk pengujian hipotesis dalam kerangka SEM-PLS dan memperkuat bahwa indikator-indikator yang dipilih untuk keenam konstruk tersebut baik secara teoritis berdasar maupun secara statistik dapat diandalkan dalam menangkap dinamika praktik sumber daya manusia berkelanjutan dan hasil organisasi di industri manufaktur.

3. Validitas Diskriminatif

Validitas diskriminatif memastikan bahwa setiap konstruksi berbeda dari yang lain. Hal ini dievaluasi menggunakan Kriteria Fornell-Larcker, yang mensyaratkan bahwa akar kuadrat AVE untuk setiap konstruksi harus lebih besar daripada korelasinya dengan konstruksi lain.

Tabel 5. Kriteria Fornell-Larcker

Konstruk	EA	HHP	BWLS	SWC	OC	PROD
Kesadaran Lingkungan (EA)	0,789					
Program Kesehatan Holistik (HHP)	0,532	0,817				
Gaya Hidup Seimbang (BWLS)	0,498	0,521	0,807			
Budaya Kerja Berkelanjutan (SWC)	0,581	0,563	0,575	0,831		
Komitmen Organisasi (OC)	0,542	0,556	0,523	0,603	0,843	
Produktivitas (PROD)	0,517	0,544	0,538	0,589	0,572	0,823

Nilai diagonal (akar kuadrat AVE, ditampilkan tebal) lebih besar daripada korelasi antar-konstruk, yang mengonfirmasi validitas diskriminan.

C. Hasil Model Struktur (Analisis Jalur)

Analisis model struktural dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara kesadaran lingkungan sumber daya manusia, program kesehatan holistik, gaya hidup kerja yang seimbang, budaya kerja berkelanjutan, komitmen organisasi, dan produktivitas. Koefisien jalur, statistik t, dan nilai p dihasilkan menggunakan prosedur bootstrapping dalam SEM-PLS 3 untuk mengevaluasi signifikansi hipotesis.

Tabel 6. Koefisien Jalur, Statistik t, dan Nilai p

Hipotesis	Hubungan Jalur (Path)	Original Sample (O)	T Statistik	P Values	Hasil
H1	EA → SWC	0,412	7,215	0,000	Didukung
H2	HHP → SWC	0,356	6,743	0,000	Didukung
H3	BWLS → SWC	0,395	8,012	0,000	Didukung
H4	SWC → OC	0,529	10,215	0,000	Didukung
H5	SWC → PROD	0,447	9,014	0,000	Didukung
H6	OC → PROD	0,381	7,556	0,000	Didukung
H7	EA → SWC → OC/PROD (Mediasi)	Tidak langsung (positif)	Signifikan	<0,05	Didukung
	HHP → SWC → OC/PROD (Mediasi)	Tidak langsung (positif)	Signifikan	<0,05	Didukung
	BWLS → SWC → OC/PROD (Mediasi)	Tidak langsung (positif)	Signifikan	<0,05	Didukung

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan dalam tabel menunjukkan dukungan yang kuat untuk semua hubungan yang diusulkan dalam model penelitian. Untuk efek langsung, Kesadaran Lingkungan (EA) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Budaya Kerja Berkelanjutan (SWC) ($\beta = 0.412$, $t = 7.215$, $p = 0.000$), menunjukkan bahwa pengetahuan, partisipasi, dan kesediaan karyawan untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan berkontribusi secara berarti dalam mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam budaya organisasi. Demikian pula, Program Kesehatan Holistik (HHP) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap SWC ($\beta = 0.356$, $t = 6.743$, $p = 0.000$), mengonfirmasi bahwa inisiatif terkait kesejahteraan fisik, mental, dan sosial memainkan peran penting dalam memperkuat praktik-praktik yang berorientasi pada keberlanjutan. Selain itu, Gaya Hidup Kerja yang Seimbang (BWLS) memiliki dampak signifikan terhadap SWC ($\beta = 0.395$, $t = 8.012$, $p = 0.000$), menunjukkan bahwa manajemen beban kerja, fleksibilitas, dan mekanisme dukungan keluarga mendorong budaya yang menghargai keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian juga menyoroti peran sentral Budaya Kerja Berkelanjutan (SWC) sebagai mediator antara praktik SDM dan hasil organisasi. SWC memiliki efek positif yang kuat terhadap Komitmen Organisasi (OC) ($\beta = 0.529$, $t = 10.215$, $p = 0.000$) dan Produktivitas (PROD) ($\beta = 0.447$, $t = 9.014$, $p = 0.000$), menyoroti bahwa ketika keberlanjutan terintegrasi ke dalam budaya organisasi, karyawan tidak hanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi tetapi juga mencapai efisiensi dan hasil kinerja yang lebih baik. Selain itu, Komitmen Organisasi (OC) sendiri secara signifikan meningkatkan produktivitas ($\beta = 0.381$, $t = 7.556$, $p = 0.000$), memperkuat gagasan bahwa karyawan yang berkomitmen lebih termotivasi, terlibat, dan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Analisis mediasi lebih lanjut memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa SWC memediasi hubungan antara EA, HHP, dan BWLS dengan baik OC maupun PROD, dengan semua efek tidak langsung signifikan pada $p < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran lingkungan, program kesehatan holistik, dan gaya hidup kerja yang seimbang secara tidak langsung berkontribusi pada komitmen organisasi dan produktivitas melalui pembentukan budaya kerja yang berkelanjutan, mengonfirmasi keandalan model konseptual dan menyoroti peran kunci budaya kerja berkelanjutan sebagai penggerak dan mediator dalam menghubungkan praktik SDM dengan hasil organisasi di sektor manufaktur.

Pembahasan

Temuan studi ini memberikan wawasan signifikan tentang hubungan antara kesadaran lingkungan sumber daya manusia, program kesehatan holistik, gaya hidup kerja yang seimbang, budaya kerja berkelanjutan, komitmen organisasi, dan produktivitas di industri manufaktur Jawa Barat. Hasil menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan didukung, menunjukkan bahwa budaya kerja berkelanjutan merupakan mekanisme mediasi sentral yang memperkuat hasil organisasi.

Pertama, studi ini mengungkapkan bahwa kesadaran lingkungan sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi budaya kerja berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya (Handoko et al., 2023; Judijanto et al., 2024; Respati et al., 2023) yang menyarankan bahwa ketika karyawan lebih sadar akan praktik ekologis, organisasi lebih cenderung mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam nilai-nilai operasional dan rutinitas mereka. Di sektor manufaktur, di mana konsumsi sumber daya dan dampak lingkungan sangat terlihat,

menumbuhkan kesadaran lingkungan di antara karyawan memperkuat komitmen kolektif terhadap keberlanjutan dan praktik bertanggung jawab.

Kedua, program kesehatan holistik juga berkontribusi signifikan terhadap budaya kerja berkelanjutan. Hasil ini menegaskan bahwa organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan menciptakan lingkungan di mana keberlanjutan tidak hanya tentang isu lingkungan tetapi juga tentang mempertahankan kemampuan karyawan untuk berkontribusi secara produktif dalam jangka panjang. Literatur sebelumnya (Andarsari & Setiadi, 2023; Gupta & Sharma, 2016) menekankan bahwa inisiatif kesehatan dan kesejahteraan karyawan meningkatkan moral, mengurangi absensi, dan mendukung kinerja organisasi jangka panjang. Temuan studi ini memperkuat konsep tersebut, menyoroti bahwa investasi dalam kesehatan karyawan memperkuat praktik tempat kerja yang berkelanjutan.

Ketiga, gaya hidup kerja yang seimbang menunjukkan pengaruh terkuat terhadap budaya kerja berkelanjutan. Hasil ini menyoroti pentingnya keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi dalam membangun tempat kerja yang mendukung produktivitas jangka panjang. Karyawan yang mencapai keseimbangan kerja-hidup lebih cenderung tetap berkomitmen, menghindari kelelahan, dan terlibat dalam inisiatif keberlanjutan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Ramachandran & Prasad, 2022; YASMEEN, 2023) yang menyatakan bahwa pengaturan kerja fleksibel dan kebijakan manajemen yang mendukung kritis untuk mempertahankan keterlibatan dan ketahanan karyawan di industri yang kompetitif.

Keempat, studi menunjukkan bahwa budaya kerja berkelanjutan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa tempat kerja mereka memprioritaskan keberlanjutan, keadilan, dan tanggung jawab bersama, mereka lebih cenderung mengembangkan ikatan emosional yang lebih dalam dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya (Ardhiyansyah & Iskandar, 2023; Demko-Rihter et al., 2023; Frank, 2007) menekankan bahwa budaya berkelanjutan bertindak sebagai landasan bagi identifikasi karyawan dengan nilai-nilai organisasi, yang mengarah pada komitmen yang lebih kuat dan niat turnover yang lebih rendah.

Kelima, budaya kerja berkelanjutan secara langsung meningkatkan produktivitas, menyoroti perannya yang ganda dalam tidak hanya membentuk nilai-nilai organisasi tetapi juga menerjemahkannya menjadi hasil yang dapat diukur. Budaya yang mendorong keberlanjutan mendorong efisiensi, kolaborasi, dan inovasi, yang esensial untuk mempertahankan produktivitas dalam lingkungan yang sangat kompetitif seperti manufaktur.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi secara positif mempengaruhi produktivitas, mengonfirmasi peran mediasi keterikatan karyawan dalam menerjemahkan nilai-nilai budaya menjadi kinerja. Ketika karyawan berkomitmen, mereka lebih termotivasi, kurang resistensi terhadap perubahan, dan lebih proaktif dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini mendukung teori pertukaran sosial, yang berargumen bahwa karyawan membalas praktik organisasi yang mendukung dan berkelanjutan dengan dedikasi dan kinerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti jelas bahwa budaya kerja berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan

produktivitas di industri manufaktur Jawa Barat. Temuan menunjukkan bahwa kesadaran lingkungan, program kesehatan holistik, dan gaya hidup kerja-hidup yang seimbang secara signifikan berkontribusi pada pengembangan budaya kerja berkelanjutan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen dan produktivitas karyawan. Studi ini menyoroti bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak terkuat pada budaya kerja berkelanjutan, menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan dalam membangun organisasi yang tangguh dan berkelanjutan. Program kesehatan holistik memastikan keterlibatan karyawan jangka panjang, sementara kesadaran lingkungan mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam identitas organisasi. Selain itu, komitmen organisasi dikonfirmasi sebagai jalur kritis yang mengubah budaya berkelanjutan menjadi hasil produktivitas yang lebih baik. Secara praktis, manajer di industri manufaktur harus memprioritaskan inisiatif yang mempromosikan kesehatan karyawan, tanggung jawab lingkungan, dan keseimbangan kerja-kehidupan untuk membangun budaya berkelanjutan yang kuat; dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan tetapi juga mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, memastikan daya saing dan keberlanjutan jangka panjang.

REFERENSI

- Alipio, J. N., Cacatian, R. R., Corpus, R. A. F., Ronquillo, C. A. M., Sarmiento, I. S., Malang, B. P., & Malang, J. D. S. (2024). Enhancing Organizational Well-being and Employee Health: Strategic and Holistic Approaches for Primary and Allied Healthcare Providers. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 5(11), 4510–4525.
- Amoako, G. K., Dzogbenuku, R. K., Doe, J., & Adjaisson, G. K. (2022). Green marketing and the SDGs: emerging market perspective. *Marketing Intelligence and Planning*, 40(3), 310–327. <https://doi.org/10.1108/MIP-11-2018-0543>
- Andarsari, N. A., & Setiadi, P. B. (2023). The Impact of Working Environment on Employee Loyalties with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Ilomata International Journal of Management*, 4(1), 73–84.
- Ardhiyansyah, A., & Iskandar, Y. (2023). Why do consumers buy paper bags? The Impact of Habit, Consumer Awareness and Sustainability as Drivers of Environmentally Responsible Consumer Behavior. *The Es Economics and Entrepreneurship*, 2(02), 61–75. <https://doi.org/10.58812/esee.v2i2.193>
- Arevin, A. T., Rustam, A., Widaningsih, W., Saryanti, E., & Wulandari, H. P. (2024). Fostering workplace wellness: strategies for improving employee engagement and productivity. *The Journal of Academic Science*, 1(5), 605–613.
- Arfinasari, H. D., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(6), 1768–1783.
- Budiono, E., Mukhsinah, M., Mujannah, S., & Halik, A. (2025). Strategi Green Economy Melalui Implementasi Green HRM: Pendekatan Pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4211–4221.
- Cooper, C., & Bevan, S. (2014). Business benefits of a healthy workforce. *Workplace Well-being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces*, 27–49.
- Demko-Rihter, J., Sassanelli, C., Pantelic, M., & Anisic, Z. (2023). A Framework to Assess Manufacturers' Circular Economy Readiness Level in Developing Countries: An Application Case in a Serbian Packaging Company. *Sustainability (Switzerland)*, 15(8). <https://doi.org/10.3390/su15086982>
- Frank, A. I. (2007). Entrepreneurship and enterprise skills: A missing element of planning education? *Planning, Practice & Research*. <https://doi.org/10.1080/02697450701770142>
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016). Exploring Employee Engagement – A Way to Better Business Performance. *Global Business Review*, 17, 45S–63S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631082>

- Gutiérrez-Rúa, J., Posada-García, M. D., & González-Pérez, M. A. (2019). Prácticas de recursos humanos que impactan la estrategia de sostenibilidad ambiental. *Innovar*, 29(73), 11–23.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Handoko, N., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). *The Effect of Work Environment, Leadership Style and Intrinsic Motivation on Employee Performance at CV. Cipta Mulya, Madiun Regency*.
- Hanif, M. W., Hafeez, S., & Afridi, M. A. (2023). Does wastophobia bring sustainability in consumers' responsible behavior? A case of electricity waste management. *International Journal of Energy Sector Management*, 17(2), 265–287. <https://doi.org/10.1108/IJESM-07-2021-0013>
- Judijanto, L., Lesmana, T., & Zulfikri, A. (2024). The Effect of Employee Development Policy, Work Environment, and Transformational Leadership on Employee Creativity in Indonesia's Creative Industries. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(03), 541–551.
- Kakar, A. S., Saufi, R. A., Devadhasan, B. D., Meyer, N., Vetrivel, S. C., & Magda, R. (2021). The Mediating Role of Person-Job Fit between Work-Life Balance (WLB) Practices and Academic Turnover Intentions in India's Higher Educational Institutions. *Sustainability*, 13(19), 10497.
- Kaur, J. (2024). Green Guardians: Unveiling the Strategic Role of HR in Environmental Sustainability Initiatives. In *Building Sustainable Human Resources Management Practices for Businesses* (pp. 125–143). IGI Global Scientific Publishing.
- Krisdiyanto, A., & Dewi, K. (2023). Challenges and Solutions in Developing Eco-Friendly Electric Vehicles with Extended Range. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(09), 799–807. <https://doi.org/10.58812/wsis.v1i09.232>
- Lestari, D. M. (2021). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR. *SMOOTING*, 19(3), 214–222.
- Malau, A. G. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Higher Education Employee Performance: Moderation of Organizational Support and Job Satisfaction Level. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(2), 254–263.
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201.
- Moynihan, E., Avraam, C., Siddiqui, S., & Neff, R. (2022). Optimization Based Modeling for the Food Supply Chain's Resilience to Outbreaks. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2022.887819>
- Muzajjad, Dasururi, R., & Febriyanti, P. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. MENTARI INTERNASIONAL JOMBANG. *Ach. Muzajjad, SE., M. Si, Rubaid Dasururi, SE., M. Si, Pudjiari Febriyanti Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ul.* 8(1), 35–45.
- Naeem, M. A., Gul, R., Farid, S., Karim, S., & Lucey, B. M. (2023). Assessing linkages between alternative energy markets and cryptocurrencies. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 211, 513–529. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.04.035>
- PLAZA-II, M. A., & BANK, A. F. (2023). *Volume No. 11 Issue No. 3 September-December 2023*.
- Prabha, D., & Raajarajeswari, M. A. (2024). Exploring Sustainable Green HRM Practices: An Investigation of Employee Perspectives and Organizational Challenges. *Information and Communication Technology in Technical and Vocational Education and Training for Sustainable and Equal Opportunity: Business Governance and Digitalization of Business Education*, 299–308.
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Qin, Y., Liu, J., & Wu, D. (2023). The impact of emotional intelligence on life satisfaction among Chinese nurses: A chain mediating model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1125465. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1125465>
- Ramachandran, A., & Prasad, D. C. V. K. (2022). Factors associated with employee retention. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.33545/26633213.2022.v4.i2a.109>
- RAMAIYAN, C. (n.d.). EXAMINING THE ELEMENTS INFLUENCING THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE OF FEMALE TEACHERS IN CHENNAI CITY.

- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh turnover intention dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–54.
- Safari, B., Fadhlihi, A., Ahyat, M., & Irdhayanti, E. (2024). The Effect of Employee Recruitment and Selection, Management Support, and Work-Life Balance on Individual Performance and Employee Well-Being in the Manufacturing Industry in West Java. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 148–162.
- Sinaga, D. S. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Kabupaten Sukamara, Kalimantan Tengah*. Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
- Singha, S. (2024). Fostering a culture of sustainability through human resources practices. In *Building Sustainable Human Resources Management Practices for Businesses* (pp. 107–124). IGI Global Scientific Publishing.
- Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 18(1), 1–9.
- Sumarno, S., Sumartono, E., Sampurno, S. D., Ginny, P. L., & Abdillah, M. N. (2024). Fostering Employee Well-Being: The Impact of Work-Life Balance Policies on Organizational Productivity. *The Journal of Academic Science*, 1(8), 1085–1093.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585.
- Tantowi, A. (2024). Analysis of Human Resource Management Contribution to Economic Growth in Indonesia. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 491–506.
- Vigazi, N. D., & Rino, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Salingka Nagari*, 2(2), 501–509.
- Vitryani Tarigan, W. J. T. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar. *JURNAL Edueco*, 3(2), 38–50.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN DI UIN ALAUDDIN MAKASSAR. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61–69.
- YASMEEN, D. (2023). A STUDY ON WORK LIFE BALANCE – NEED AND IMPERATIVE AS AN HR INITIATIVE. *International Scientific Journal of Engineering and Management*, 02. <https://doi.org/10.55041/ISJEM00157>
- Zainal, V. R., Siswanti, I., & Nawangsari, L. C. (2024). The Implementation of Green Human Resource Management: A Survey on the Manufacturing Industry in Indonesia. *Journal of Management and Economic Studies*, 6(1), 38–51.