

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*,  
*GREEN INNOVATION*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT* DAN *RISK-TAKING* TERHADAP *CORPORATE  
SUSTAINABILITY***

**Anggi Putrie Utami<sup>1</sup>, Netania Emilia<sup>2</sup>**  
**Universitas Trisakti**  
[anggipu13@gmail.com](mailto:anggipu13@gmail.com)<sup>1</sup>, [etania@trisakti.ac.id](mailto:etania@trisakti.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management*, *Green Innovation*, *Perceived Organizational Support* dan *Risk Taking* terhadap *Corporate Sustainability*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu tenaga kerja dari PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra. Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 125 responden. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dan diolah menggunakan *software SPSS 23*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya *Green Human Resource Management* yang tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability*, sedangkan *Green Innovation*, *Perceived Organizational Support* dan *Risk Taking* memiliki pengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability*.

**Keywords:** *Corporate Sustainability, Green Human Resource Management, Green Innovation, Perceived Organizational Support, Risk Taking*

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Green Human Resource Management, Green Innovation, Perceived Organizational Support, and risk-taking on Corporate Sustainability. Sampling using purposive sampling technique with respondent criteria, namely the workforce from PT Cannet Elektrik Indonesia and PT Intermatra. The number of respondents used in this study was 125 respondents. The data analysis method uses the Structural Equation Model (SEM) and is processed using SPSS 23 software. The results of this study indicate that only Green Human Resource Management does not have a positive influence on Corporate Sustainability, while Green Innovation, Perceived Organizational Support, and Risk Taking have a positive influence on Corporate Sustainability.*

**Keywords:** *Corporate Sustainability, Green Human Resource Management, Green Innovation, Perceived Organizational Support, Risk Taking*

---

**PENDAHULUAN**

Konsep pembangunan berkelanjutan muncul hampir setengah abad yang lalu sebagai jawaban terhadap tantangan global terkait sumber daya dan lingkungan alam. Selanjutnya, Pembangunan berkelanjutan telah menjadi prioritas bagi negara-negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa, yang mengadopsi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan pada tahun 2015 untuk mengurangi

kemiskinan, melindungi planet ini, dan memastikan kesejahteraan pada tahun 2030 (Tjahjadi et al., 2021).

Lingkungan bisnis menjadi tidak stabil dan kompleks dalam beberapa tahun terakhir sebagai akibat dari fenomena yang muncul seperti pandemi COVID-19, permasalahan dalam perdagangan internasional akibat gangguan pada rantai pasokan global, dan konflik geopolitik. *Corporate Sustainability* adalah salah satu respons organisasi terhadap tantangan baru dari lingkungan eksternal yang bergejolak. *Corporate Sustainability* mengacu pada strategi dan praktik yang dilakukan oleh Perusahaan yang memberikan manfaat dan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, staf, pelanggan dan masyarakat di mana perusahaan menjalankan bisnis (Madanaguli et al., 2022; Schaltegger et al., 2022; Tandoh et al., 2022).

*Corporate Sustainability* merupakan fenomena yang kompleks, dan implementasinya dalam organisasi, skala kejadian atau dampaknya terhadap kinerja perusahaan ditentukan oleh banyak variabel organisasi secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini berpendapat bahwa penerapan *Green Resource Human Management (GRHM)* sambil menciptakan suasana *Green Innovation* menghasilkan *Corporate Sustainability* karena dapat memastikan hubungan yang lebih baik dengan pemangku kepentingan, peningkatan reputasi, dan stabilitas keuangan dalam jangka panjang.

*GHRM* digambarkan sebagai inisiatif yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia yang berfokus pada kinerja lingkungan, ekonomi, dan sosial karyawan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan hasil yang berkelanjutan bagi perusahaan (Chreif & Farmanesh, 2022a; Jackson et al., 2011). *GHRM* mempunyai peran besar dalam mengeluarkan dan menerapkan kebijakan ramah lingkungan bagi perusahaan sekaligus mendorong karyawan menuju perilaku ramah lingkungan untuk memperoleh kinerja berkelanjutan. Demikian pula dengan *Green Innovation* yang memerlukan strategi dan tindakan dalam perusahaan yang didorong oleh kesadaran akan dampak lingkungan (Bahmani et al., 2023a).

Sementara itu, *Perceived Organizational Support (POS)* menjadi sangat penting di era krisis yang semakin sering terjadi. *POS* mencerminkan penilaian subjektif terhadap sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya (Cho & Yang, 2018). Dalam menghadapi krisis, sebuah organisasi dapat mendukung karyawannya dalam mengatasi tantangan atau ancaman apa pun dengan menjadi sumber daya utama dalam menghadapi lingkungan kerja yang menuntut dan melindungi mereka dari stres terkait pekerjaan (Charoensukmongkol, 2022). Karyawan yang yakin bahwa organisasi mendukung mereka dengan cara yang tepat akan menimbulkan keterikatan emosional pada organisasi dan terlibat lebih jauh dalam aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi (Suthatorn & Charoensukmongkol, 2023).

Selain dari perhatian organisasi terhadap karyawan, kemampuan organisasi menghadapi kondisi lingkungan yang bersifat dinamis dan penuh ketidakpastian dapat mempengaruhi perusahaan mencapai *Corporate Sustainability*. *Risk Taking*

(RT) mengacu pada kemampuan suatu perusahaan untuk berfungsi dalam menghadapi ketidakpastian dalam investasi atau kegiatan bisnis. Namun kecenderungan perusahaan untuk mengambil risiko harus tetap terkendali. *Risk Taking* yang berlebihan dan tidak terkendali dapat membuat perusahaan menjadi impulsif dan agresif, sehingga mengakibatkan buruknya kapasitas operasional dan manajerial (Zhang & Aumeboonsuke, 2022).

Maka hal tersebut bisa berdampak pada gagal terciptanya keberlanjutan. Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis dengan tujuan utamanya memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin, harus siap berkompetisi dengan para pesaingnya serta dapat mencapai keberlanjutan di masa mendatang. PT Cannet Elektrik Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kWh meter di Indonesia. Tentu dalam kegiatan dan tujuan perusahaan ialah mencapai *Corporate Sustainability* dalam bidang elektrikal tersebut yang tidak lepas kaitannya dengan kondisi lingkungan. Ketika tempat kerja selaras dengan konsep keberlanjutan, karyawan akan cenderung melakukan perilaku yang pro lingkungan, sehingga *Corporate Sustainability* dapat tercipta. Suasana ini dipromosikan melalui strategi dan praktik yang diterapkan oleh perusahaan (Bahmani et al., 2023b; Chreif & Farmanesh, 2022b).

Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis dengan tujuan utamanya memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin, harus siap berkompetisi dengan para pesaingnya serta dapat mencapai keberlanjutan di masa mendatang. PT Cannet Elektrik Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kWh meter di Indonesia. Tentu dalam kegiatan dan tujuan perusahaan ialah mencapai *Corporate Sustainability* dalam bidang elektrikal tersebut yang tidak lepas kaitannya dengan kondisi lingkungan. Ketika tempat kerja selaras dengan konsep keberlanjutan, karyawan akan cenderung melakukan perilaku yang pro lingkungan, sehingga *Corporate Sustainability* dapat tercipta. Suasana ini dipromosikan melalui strategi dan praktik yang diterapkan oleh perusahaan (Bahmani et al., 2023b; Chreif & Farmanesh, 2022b). Maka atas alasan tersebut sangat penting untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management*, *Green Innovation*, *Perceived Organizational Support* dan *Risk Taking* Terhadap *Corporate Sustainability* Pada PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Green Human Resource Management***

*Green Human Resource Management* didefinisikan sebagai inisiatif yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia yang berfokus pada kinerja lingkungan, ekonomi, dan sosial karyawan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan hasil yang berkelanjutan bagi perusahaan (Chreif et al., 2022; Jackson et al., 2011). Definisi lain juga menyebutkan bahwa *Green Human Resource Management* merupakan praktik atau fungsi sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan organisasi (Bahmani et al., 2023; Rajani et al., 2023; Renwick et al., 2016). Sementara dalam artikel-artikel terbaru

cenderung memperluas fungsi-fungsi sumber daya manusia tersebut terkait dengan “ramah lingkungan”, yaitu *Green Human Resource Management* dimaksudkan sebagai peran strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi dan perubahan sikap serta perilaku karyawan selama proses penerapan praktik pengelolaan lingkungan (Appelbaum et al., 2000; Nicholls, 2010).

### ***Green Innovation***

*Green innovation* dapat dijadikan sebagai pendekatan lingkungan yang tepat untuk meningkatkan efisiensi lingkungan, perlindungan lingkungan, serta pengelolaan limbah (Chen et al., 2006). *Green innovation* tidak hanya meningkatkan proses, produk, dan organisasi dengan meningkatkan kemampuan teknologi, namun juga dapat mencegah polusi dan menghemat energi (Mariyamah & Handayani, 2019). *Green innovation* diartikan juga sebagai mekanisme yang dapat meminimalkan polusi industri serta mengurangi dampak lingkungan yang dapat merugikan perusahaan (Wong et al., 2013).

### ***Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* adalah sebuah organisasi yang mengevaluasi seberapa banyak bisnis menyediakan, mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, mendengarkan keluhan, mempertimbangkan kehidupan, dan memperlakukan karyawan secara adil (Tjoa et al., 2021). *Perceived organizational support* adalah aspek di mana orang berpikir organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Bohle et al., 2018). *Perceived organizational support* adalah Salah satu konsep yang paling signifikan dipelajari dalam literatur sosial dan politik (Bhatnagar & Aggarwal, 2020). *Perceived organizational support* adalah keyakinan umum seorang karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusinya dan peduli tentang kesejahteraannya karyawan, *Perceived organizational support* menjadi apa yang telah di investasikan dalam organisasi yang akan dihargai dan dihargai oleh organisasi (Rachman & Rachman Sulisty, 2019b). Salah satu variabel kontekstual yang mendukung atau menghambat penciptaan pekerjaan di kalangan karyawan adalah *Perceived organizational support* (Oubibi et al., 2022).

### ***Risk Taking***

Resiko adalah probabilitas subjektif dari kegagalan sistem, kemungkinan kerugian, atau kejadian alam yang tidak menguntungkan dari suatu kejadian yang tidak menguntungkan ketika terlibat dalam bisnis atau pengalaman kerja (Okreglicka et al., 2023). *Risk Taking* dapat didefinisikan sebagai keterlibatan dalam aktivitas yang mempertimbangkan kemungkinan hasil yang diinginkan dan tidak diinginkan (Okreglicka et al., 2023). *Risk Taking* juga telah didefinisikan sebagai situasi keputusan yang melibatkan pilihan di antara berbagai alternatif dan ditandai dengan "kurangnya kepastian dan prospek kerugian atau kegagalan" (Kogan & Wallach, 1967c, hlm. 113). Beberapa ahli teori juga mendefinisikan pengambilan risiko secara lebih sempit sebagai pengambilan keputusan, yang mengimplikasikan alternatif-alternatif dengan probabilitas yang diketahui; ketika probabilitas tidak diketahui atau tidak jelas, para ahli teori ini menyebut

pengambilan risiko seperti itu sebagai "keputusan dalam ketidakpastian" (contohnya, Edwards, 1954; Knight, 1921/1957; Lopes, 1983; Nowakowska, 1980).

### ***Corporate Sustainability***

Menurut Artiach dkk. (2010) dan Pemer dkk. (2020) menjelaskan *Corporate Sustainability* sebagai strategi bisnis dan investasi yang dapat meningkatkan praktik bisnis dengan menyeimbangkan kebutuhan *stakeholders* masa kini dan masa mendatang yaitu menyeimbangkan ekonomi, sosial dan lingkungan dari kinerja perusahaan. *Corporate Sustainability* merupakan fokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan organisasi saat ini dengan tetap mempertahankan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan di masa depan (Okreglicka et al., 2023). *Corporate Sustainability* adalah pendekatan bisnis yang menciptakan nilai jangka panjang bagi para pemegang saham dengan memanfaatkan peluang dan mengelola risiko dari sisi ekonomi, lingkungan, dan sosial (Lo & Sheu, 2007).

### ***Sustainability***

Mengacu pada teori AMO (Appelbaum et al., 2000), dimensi GHRM (yaitu, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, mempertahankan/kinerja, penghargaan, dan keterlibatan) memberikan pengaturan terintegrasi bagi perusahaan terhadap karyawannya, yang berdampak positif terhadap keterlibatan mereka dalam perilaku ramah lingkungan dan peningkatan hasil kinerja lainnya (Singh et al., 2020; Kaur et al., 2019). Baik teori institusional maupun AMO dalam studi yang mengkaji GHRM dalam konteks ini menunjukkan tingkat pentingnya inisiatif HRM yang tinggi. Di seluruh dimensinya, GHRM harus mencerminkan kemampuan dan keterampilan individu yang direkrut (misalnya rekrutmen dan pelatihan), memenuhi kebutuhan untuk memotivasi mereka (misalnya kondisi kerja, dukungan, dan penghargaan), dan memberikan peluang untuk pengembangan (misalnya pribadi dan profesional) (Singh et al., 2020; Kaur et al., 2019). Dalam hal ini, inisiatif Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (ESG) dapat meningkatkan penciptaan nilai bagi perusahaan (Mirrales et al., 2019). Dalam konteks penelitian ini, standar-standar ESG dapat menjadi kerangka kerja yang diperlukan bagi perusahaan untuk meningkatkan strategi internal mereka menuju hasil yang berkelanjutan (misalnya, kinerja dan keuntungan finansial) (Mirrales et al., 2019). Sementara tata kelola perusahaan memastikan kepatuhan terhadap standar, peraturan, dan kebijakan, aspek lingkungan dan sosial dari ESG menyelaraskan upaya kepemimpinan dan departemen Sumber Daya Manusia secara terintegrasi yang melibatkan perusahaan (Linnenluecke, 2022; Mirrales et al., 2019).

Penerapan GHRM memungkinkan perusahaan membuka jalur untuk meningkatkan kinerja melalui strategi yang mendorong praktik berkelanjutan dan mendorong perilaku positif sekaligus mempertahankan (Malik et al., 2021; Bahmani et al., 2023; Singh et al., 2020; Appelbaum et al., 2000). Dimensi GHRM berkontribusi pada penerapan praktik berkelanjutan bagi perusahaan yang

menjamin hasil positif jangka panjang (yaitu keberlanjutan perusahaan) (Kaur et al., 2019; Adubor et al., 2022). Penghargaan, kompensasi, dan rencana pengembangan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan, yang selanjutnya memberikan manfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat (Appelbaum et al., 2000; Yasin et al., 2023; Ziyadeh et al., 2023). Karena saluran GHRM mulai dari perekrutan hingga pengembangan dan mempertahankan individu-individu yang berorientasi ramah lingkungan di perusahaan bekerja di mana-mana, proses, fungsi, strategi, dan tindakan terwujud dalam cara yang berkelanjutan yang menjanjikan hasil yang sangat diinginkan seperti kinerja karyawan dan keuangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

**H1 : *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Job Pursuit Intention***

**Hubungan *Green Innovation* dengan *Corporate Sustainability***

*Green Innovation* (selanjutnya disebut GI) berisi produk/layanan dan proses/tindakan perusahaan yang juga selaras dengan strategi berkelanjutan lainnya yang diterapkan di tingkat organisasi (yaitu kebijakan GHRM) (Ghardallou, 2022; Bahmani et al., 2023; Liao et al., 2022). Strategi dan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dapat mencakup praktik ramah lingkungan dan inovatif untuk meningkatkan kualitas tempat kerja bagi karyawan dan secara positif mempengaruhi kesejahteraan mereka (misalnya, perilaku kewarganegaraan organisasi) (Ziyadeh et al., 2023). Selain itu, tingkat komitmen perusahaan terhadap produk dan/atau layanan ramah lingkungan merupakan salah satu strategi yang dapat meningkatkan tempat kerja dengan mengarahkan karyawan menuju perilaku berkelanjutan (Malik et al., 2021; Chreif et al., 2022; Bahmani et al., 2023; Yasin et al., 2023). Mengacu pada konsep teori keunggulan kompetitif, *Green Innovation* dapat menjadi elemen utama dalam menentukan peningkatan daya saing karena kinerja karyawan menjadi fokus (Wang et al., 2011; Tu & Wu, 2021). Variabel hasil aliran ini berkelanjutan bagi perusahaan yang memberikan keunggulan dalam pasar, terutama ketika persaingan tinggi (misalnya, di sektor perbankan) (Elhajjar, 2023; Chaarani et al., 2022). Lebih jauh lagi, teori kelembagaan memastikan bahwa kebijakan ramah lingkungan diterapkan secara sah di perusahaan dan strategi dikembangkan untuk mencapai tujuan berkelanjutan yang selaras dengan TBL dengan menciptakan pendapatan, meningkatkan reputasi, dan meningkatkan kinerja ramah lingkungan (Bahmani et al., 2023; Su et al., 2020; Yuan & Cao, 2022).

Dalam lingkup yang sama, teori AMO mendukung pengaruh GI terhadap keberlanjutan perusahaan karena teori ini mengarahkan aktivitas HRM ke arah pendekatan ramah lingkungan dan inovatif yang dapat memperoleh manfaat finansial bagi organisasi. Lebih jauh lagi, melalui strategi dan produk/jasa ramah lingkungan, perusahaan dapat meningkatkan citranya di mata karyawannya saat ini dan di masa depan (Malik et al., 2021; Yu et al., 2020; Nehles et al., 2013; Shahzad et al., 2020). Keberlanjutan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan

kemampuan sosial, keuangan, dan lingkungan perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini karena GI merupakan penghubung peningkatan kinerja karena berkontribusi terhadap kompetensi perusahaan (Coyne & Subramaniam, 1996; Kay, 1993). Berdasarkan uraian ini, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Green Innovation berpengaruh positif terhadap Corporate Sustainability Hubungan Perceived Organizational Support dengan Corporate Sustainability**

Asumsi pada penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* dapat memperkuat sikap dan perilaku karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Hal yang sama juga berlaku pada perilaku keberlanjutan atau tanggung jawab sosial perusahaan. *Perceived Organizational Support* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perasaan positif terhadap organisasi dan loyalitas dapat mempengaruhi secara positif komitmen karyawan terhadap organisasi dalam upaya menerapkan dan memperkenalkan inovasi organisasi dan pembangunan berkelanjutan (Holt et al., 2010). Perlakuan dan dukungan organisasi memandu karyawan untuk menyesuaikan perilaku mereka dan memungkinkan organisasi mencapai tujuan mereka. Kegiatan di bidang tanggung jawab sosial perusahaan yang ditujukan kepada karyawan juga akan memperkuat rasa didukung oleh organisasinya (Bhatti et al., 2022). Pada gilirannya, POS akan memperkuat perilaku berkelanjutan yang diharapkan.

Teori POS kini semakin fokus pada bidang lingkungan dan pembangunan berkelanjutan. Karena POS merupakan konsep yang cukup luas, gagasan yang lebih spesifik mengenai POS ramah lingkungan telah diperkenalkan dalam penelitian terbaru untuk menyoroti landasan sosial dan politik dari keberlanjutan. Karena POS menyiratkan konfirmasi atas banyak kontribusi yang berbeda, POS ramah lingkungan sangat terkait dengan aktivitas untuk pembangunan berkelanjutan organisasi (Bhatnagar & Aggarwal, 2020).

POS dapat fokus pada jenis dukungan organisasi tertentu untuk karyawan, dengan menentukan seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka terhadap kegiatan dan inisiatif lingkungan (Lamm et al., 2015). Green POS semakin menarik minat ilmiah mengingat dampaknya terhadap perilaku karyawan yang ramah lingkungan (Hammed et al., 2021) dan hasil positif non-hijau (Aboramadan & Karatepe, 2021). Ketika karyawan yakin bahwa perusahaan mereka menghargai kontribusi mereka terhadap perlindungan lingkungan, hal ini akan mengembangkan hubungan berkualitas tinggi yang mendorong komitmen terhadap perilaku berkelanjutan dalam peran dan ekstra peran (Aboramadan & Karatepe, 2021). Menurut teori pertukaran sosial, ketika anggota organisasi merasa didukung dalam kegiatan ekologis dan berkelanjutan, mereka akan melanjutkan dan mengembangkannya, serta melakukan inisiatif dan praktik lingkungan secara sukarela (Elshaer et al., 2022).

Dengan penataan lingkungan organisasi yang signifikan, individu mungkin merasa tidak aman dalam mengambil keputusan yang bijaksana mengenai keberlanjutan, tidak mengetahui apakah perilaku ini dihargai oleh organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya POS sebagai panduan dalam membuat keputusan

keberlanjutan. Dapat diasumsikan bahwa semakin karyawan yakin bahwa organisasi mereka mendukung perilaku berkelanjutan, semakin besar kemungkinan mereka berupaya menuju keberlanjutan (Lamm et al., 2015).

Secara umum, literatur bisnis didasarkan pada solusi dan contoh praktik baik yang berasal dari perusahaan besar dan korporasi. Solusi seperti ini tidak selalu cocok untuk UKM yang pemilik atau manajernya tidak mempunyai pendidikan profesional tingkat tinggi di bidang manajemen seperti yang dimiliki perusahaan. Dapat dikatakan bahwa proses manajemen di organisasi yang lebih kecil adalah unik dan sangat berbeda dengan proses manajemen di organisasi yang lebih besar (Millers & Sarkane, 2021).

UKM dianggap tertinggal dibandingkan perusahaan besar dalam penerapan praktik ramah lingkungan (Roxas, 2021). Berbagai studi menunjukkan kelemahan yang ada pada UKM, yang sering kali tidak menganalisis atau mengabaikan dampak lingkungan yang ditimbulkannya. UKM juga mengabaikan fakta bahwa pembangunan berkelanjutan saat ini merupakan salah satu elemen dalam membangun keunggulan kompetitif. Sering juga disebutkan bahwa UKM tidak dapat sepenuhnya menggunakan alat yang tersedia untuk mendukung pembangunan berkelanjutan organisasi, baik yang bersifat regulasi maupun subsidi keuangan langsung untuk inisiatif berkelanjutan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sumber daya, tetapi juga karena pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi dan memperoleh dukungan publik (Ljungkvist & Andersén, 2021). Dalam hal ini, POS tampaknya menjadi lebih penting dibandingkan dengan perusahaan besar. Berdasarkan uraian ini, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability***

***Hubungan Risk Taking dengan Corporate Sustainability***

Ketika mempertimbangkan *Risk Taking*, anggota organisasi menilai kemungkinan timbulnya biaya dan manfaat dari keputusan di masa depan. Dalam literatur psikologi ditegaskan bahwa pengambilan risiko mengacu pada kompleksitas pengambilan keputusan karena mencakup sikap dan perilaku berisiko yang diakibatkan oleh karakteristik individu dan lingkungan sosial (Panno et al., 2021).

Mengambil risiko yang meningkatkan nilai tambah dan menjaga keberlanjutan adalah tugas yang sulit, namun merupakan bagian penting dan integral dalam pengambilan keputusan perusahaan. Studi di Jerman dan Amerika menunjukkan adanya penurunan keberlanjutan pada perusahaan-perusahaan yang tingkat pengambilan risikonya meningkat. Hal ini dijelaskan oleh fakta bahwa dengan risiko yang lebih tinggi, sumber daya perusahaan direalokasikan dari area yang memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan, terutama karyawan dan masyarakat umum, ke area yang memberikan pendapatan ekonomi langsung kepada pemegang saham (Younas & Zafar, 2019). Dari perspektif lain, Banerjee dan Gupta, (2017) menunjukkan bahwa praktik berkelanjutan meningkatkan



pengambilan risiko oleh perusahaan, dan hal ini terutama berlaku pada praktik ramah lingkungan.

Keberlanjutan perusahaan terkadang dikaitkan dengan umur panjang perusahaan. Dalam kombinasi ini, perilaku konservatif, biasanya penghindaran risiko yang moderat, diindikasikan berperan dalam kelangsungan perusahaan, selain rasa identitas yang kuat (Vollero et al., 2019). Berdasarkan uraian ini, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

#### **H4 : Risk Taking berpengaruh negatif terhadap Corporate Sustainability**

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dirancang untuk melakukan uji hipotesis (hypothesis testing) menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh *Green Human Resource Management, Green Innovation, Perceived Organizational Support* dan *Risk Taking* terhadap *Corporate Sustainability* pada PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra. Variabel – variabel dalam penelitian ini memiliki jenis hubungan penelitian korelasional (*correlational*) karena menjelaskan variabel – variabel yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Unit analisis yang digunakan ialah individu dimana objek penelitian yaitu para karyawan PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra. Data penelitian menggunakan data primer yang bersumber dari hasil pengambilan data secara langsung dengan kuesioner secara *daring* menggunakan *Google Form* yang telah diberikan kepada responden sebelumnya. Data penelitian ini juga bersifat *Cross Sectional* yang dimana pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu. Setting Penelitian menggunakan *Noncontrived Setting* karena dilakukan di tempat umum untuk mengetahui situasi riil di perusahaan. Hasil pengujian ini akan menjadi dasar kesimpulan atas pengaruh antar variabel.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar menggunakan *Google Form* dengan 25 item pernyataan yang telah dikembangkan dari penelitian Okreglicka et al., (2023) & Yahya & Zargar, (2023). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling* dengan mengambil sampel sebanyak 125 responden yang berasal dari tenaga kerja di PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini melakukan uji validitas untuk mengetahui apakah adanya kesesuaian antara indikator dengan variabel yang diukur. Validitas, menurut Hair et al. (2019), mencerminkan tingkat keakuratan pengukuran serangkaian item dalam menggambarkan variabel laten yang sedang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*) pada 135 sampel penelitian. Penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas, dimana menurut Hair et al. (2019), uji reliabilitas adalah penilaian tingkat konsistensi internal antara beberapa pengukuran variabel dimana masing-masing item atau indikator skala harus mengukur variabel yang sama dan dengan demikian sangat saling

berkorelasi. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat ukur Cronbach Alpha. Sekaran dan Bougie (2016) berpendapat bahwa suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha  $\geq 0.6$ . Penelitian ini juga melakukan uji Goodness of Fit, dimana menurut Haryono dan Wardoyo (2012) Goodness of Fit adalah pengukuran sejauh mana input observasi atau data aktual (dalam bentuk matriks kovarian atau korelasi) sesuai dengan prediksi model yang diusulkan.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Penyataan	Factor Loading	Cronbach's Alpha	Keterangan
<b>Green Human Resource Management</b>			.883	Reliable
1	Upaya perusahaan untuk merekrut orang yang tepat	.640		Valid
2	Nilai-nilai lingkungan adalah keunggulan utama dalam perekrutan	.766		Valid
3	Pelatihan lingkungan wajib diikuti oleh semua karyawan	.736		Valid
4	Penilaian kinerja mempertimbangkan kinerja lingkungan	.629		Valid
5	Ada penghargaan untuk perilaku dan inisiatif ramah lingkungan	.717		Valid
6	Memperoleh kompetensi ramah lingkungan diakui dan didukung	.764		Valid
7	Program pelatihan dan pengembangan menciptakan nilai dan/atau meningkatkan keterampilan karyawan	.766		Valid
8	Grup dan tim didorong untuk memecahkan masalah melalui pendekatan ramah lingkungan dan pendekatan inovatif	.796		Valid
9	Rencana pengembangan karier dan pribadi tersedia di bagian SDM.	.692		Valid
<b>Green Innovation</b>			.887	Reliable
1	Perusahaan secara aktif berusaha menggunakan bahan	.758		Valid

	yang dapat didaur ulang dalam produknya		
2	Pemasok yang menyediakan bahan ramah lingkungan didukung dan lebih disukai untuk berbisnis	.810	Valid
3	Perusahaan menerapkan strategi baru yang berkelanjutan (ekonomi, sosial, dan lingkungan)	.816	Valid
4	Perusahaan berusaha untuk mengembangkan dan/atau meningkatkan produk dan layanan ramah lingkungan	.832	Valid
5	Pengurangan konsumsi energi dan produksi limbah sangat difokuskan	.795	Valid
6	Karyawan didorong untuk menghasilkan ide-ide ramah lingkungan dan inovatif untuk perusahaan	.719	Valid
	<b><i>Perceived Organizational Support</i></b>		
		.926	Reliable
1	Perusahaan saya menghargai kontribusi setiap karyawan terhadap kesejahteraannya	.894	Valid
2	Perusahaan saya peduli dengan kepuasan kerja setiap karyawan secara keseluruhan	.914	Valid
3	Perusahaan saya mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai yang penting bagi karyawan	.916	Valid
4	Perusahaan saya berusaha memahami kekurangan atau kesalahan yang tidak disadari yang dilakukan oleh karyawan	.827	Valid
5	Perusahaan saya berusaha untuk memastikan bahwa karyawan selalu menganggap pekerjaan mereka menarik	.842	Valid
	<b><i>Risk Taking</i></b>		
		.902	Reliable
1	Istilah "pengambil risiko" dianggap sebagai atribut	.788	Valid

	positif dari individu-individu di perusahaan saya		
2	Karyawan di perusahaan saya didorong dan dihargai untuk mengambil risiko terkait dengan pengambilan tindakan untuk perusahaan	.884	Valid
3	Di perusahaan saya, mengambil risiko dipandang sebagai kegiatan yang positif, bukan sesuatu yang harus dihindari	.882	Valid
4	Struktur perusahaan saya dibangun sedemikian rupa agar tidak menghambat pengambilan risiko bagi perusahaan oleh karyawan di berbagai tingkatan	.826	Valid
5	Menghadapi keputusan yang melibatkan ketidakpastian, karyawan perusahaan biasanya mengambil sikap berani untuk memaksimalkan kemungkinan memanfaatkan peluang	.870	Valid
	<b>Corporate Sustainability</b>		
		.873	Reliable
1	Tata kelola perusahaan berfokus pada strategi ekonomi	.786	Valid
2	Ada kode etik untuk manajemen risiko dan krisis	.826	Valid
3	Kinerja dan audit lingkungan hidup dilakukan secara berkala	.843	Valid
4	Kebijakan sosial dan tanggung jawab untuk masalah sosial diterapkan	.820	Valid
5	Karyawan diberikan tunjangan, hak, dan standar	.797	Valid

Sumber: Output Pengolahan SPSS

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator penelitian bersifat valid atau tepat dalam mengukur variabel dan juga reliabel atau terdapat konsistensi internal dari setiap indikator dalam mengukur variabel-variabel yang dianalisis.

**Tabel 2. Hasil Uji Goodness of Fit**

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang di sarankan	Kesimpulan
<i>Absolute fit measure</i>	Chi-Square	729,40	Diharapkan kecil	<i>Poor fit</i>
	Siginificane Probability	0,000	$\geq 0,05$	<i>Poor fit</i>
	RMSEA	0,083	$\leq 0,08$	<i>Poor fit</i>
<i>Incremental fit measure</i>	NFI	0,757	$\geq 0,90$	<i>Poor fit</i>
	TAG	0,857	$\geq 0,90$	<i>Marginal fit</i>
	CFI	0,870	$\geq 0,90$	<i>Marginal fit</i>
	RMR	0,057	$\leq 0,10$	<i>Goodness of fit</i>

Sumber: Output Pengolahan SPSS

Tabel 2 menunjukkan hasil uji Goodness of Fit. Hasil uji goodness of fit menunjukkan hanya nilai RMR menunjukkan hasil good fit. Hair et al., (2019) berpendapat, apabila terdapat satu kriteria pengukuran yang hasilnya good fit, maka model ataupun rerangka konseptual penelitian dapat dinyatakan layak atau lolos uji goodness of fit. Maka dari itu, model atau rerangka penelitian dapat dilanjutkan ke dalam pengujian selanjutnya yaitu pengujian hipotesis.

Uji hipotesis penelitian menggunakan nilai *p-value* dengan kriteria kurang dari 0,05 dan nilai *estimate* sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif). Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
1	<i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Corporate Sustainability</i>	0.203	0,062	H1 Tidak Didukung
2	<i>Green Innovation</i> berpengaruh positif terhadap <i>Corporate Sustainability</i>	0.568	0,000	H2 Didukung
3	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Corporate Sustainability</i>	0.356	0,000	H3 Didukung
4	<i>Risk Taking</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Corporate Sustainability</i>	-0.235	0,006	H4 Didukung

Sumber: Output pengolahan data AMOS

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H1 tidak didukung. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yahya & Zargar, (2023). Maka hal ini berarti semakin baik *Green Human Resource Management* maka belum dapat menaikkan tingkat *Corporate Sustainability*. Hal ini menggambarkan responden merasa bahwa adanya kebijakan ramah lingkungan yang diterapkan pada PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra belum bisa menimbulkan atau meningkatkan tingkat keberlanjutan perusahaan. Hal ini bisa disebabkan oleh kegiatan bisnis mereka dalam memproduksi produk electrical yang belum didukung dengan adanya unsur kegiatan ramah lingkungan sehingga untuk kebijakan ramah lingkungan dapat menghambat proses produksi yang nantinya bisa berdampak pada keberlanjutan perusahaan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan H2 didukung, yang artinya terdapat pengaruh positif antara *Green Innovation* terhadap *Corporate Sustainability*. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Yahya & Zargar, (2023). Maka hal ini artinya semakin tinggi tingkat *Green Innovation* maka dapat menaikkan tingkat *Corporate Sustainability*. Hal ini menggambarkan responden merasa bahwa adanya inovasi-inovasi ramah lingkungan yang diterapkan oleh PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra akan mempengaruhi tingkat *Corporate Sustainability*. Hal ini bisa disebabkan semakin maraknya aksi – aksi ramah lingkungan dan banyaknya dukungan terhadap setiap produk ramah lingkungan dan memiliki dampak buruk yang rendah terhadap lingkungan. Sehingga dengan inovasi – inovasi ramah lingkungan yang diterapkan akan membuat keberlanjutan perusahaan dapat dicapai.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa H3 didukung, yang artinya terdapat pengaruh positif antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Corporate Sustainability*. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Okręglicka et al., (2023). Maka hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Perceived Organizational Support* belum dapat menaikkan tingkat *Corporate Sustainability*. Hal ini menggambarkan responden merasa bahwa adanya persepsi dukungan yang diberikan oleh PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra akan mempengaruhi tingkat *Corporate Sustainability*. Hal ini bisa disebabkan dengan adanya dukungan seperti rasa menghargai perusahaan terhadap setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan yang akan membawa karyawan bersikap ke arah yang mendukung keberlanjutan perusahaan (Aboradaman & Karatepe, 2021).

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa H4 didukung. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana tidak terdapat pengaruh negatif *Risk Taking* terhadap *Corporate Sustainability* Okręglicka et al., (2023). Maka hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Risk Taking* maka dapat menurunkan tingkat *Corporate Sustainability*. Hal ini menggambarkan responden merasa bahwa adanya pengambilan keputusan atas resiko yang besar terhadap perusahaan PT. Cannet Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra akan mempengaruhi tingkat *Corporate Sustainability* pada perusahaan tersebut. Hal ini bisa disebabkan karena

dalam mengambil risiko yang meningkatkan nilai tambah dan menjaga keberlanjutan adalah tugas yang sulit, namun merupakan bagian penting dan integral dalam pengambilan keputusan perusahaan. Pengambilan risiko yang tinggi bisa mengakibatkan adanya penurunan keberlanjutan perusahaan. Hal ini dijelaskan oleh fakta bahwa dengan risiko yang lebih tinggi, sumber daya perusahaan direalokasikan dari area yang memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan, terutama karyawan dan masyarakat umum, ke area yang memberikan pendapatan ekonomi langsung kepada pemegang saham (Younas & Zafar, 2019).

#### **SIMPULAN**

Hasil penelitian hanya tidak mendukung Hipotesis 1, sementara Hipotesis lainnya dalam penelitian didukung. Maka diketahui *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability*, *Green Innovation* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability* serta *Risk Taking* berpengaruh negatif terhadap *Corporate Sustainability*. Saran bagi perusahaan untuk meningkatkan *Green Human Resource Management*, yaitu harus dapat menerapkan kebijakan yang ramah lingkungan yang seperti memberi apresiasi dan penghargaan atas sikap ramah lingkungan yang dilakukan karyawan dan menurunkan tingkat pengambilan risiko atas kebijakan kegiatan usaha sehingga dapat mencapai keberlanjutan perusahaan. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan variabel lain seperti *Corporate Social Responsibility* yang diketahui dapat memediasi pengaruh antara variabel *Green Human Resource Management* terhadap *Corporate Sustainability* (Yahya & Zargar, 2023). Penelitian ini dilakukan di PT. Canna Elektrik Indonesia dan PT. Intermatra hanya melibatkan 125 responden, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah sampel penelitian agar penelitian ini menjadi semakin terpercaya dan tidak hanya meneliti pada perusahaan dibidang sejenis saja tetapi pada perusahaan dibidang lainnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aljuhmani, H. Y., Elrehail, H., Bayram, P., & Samarah, T. (2022). Linking social media marketing efforts with customer brand engagement in driving brand loyalty. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*.
- Bahmani, S., Farmanesh, P., & Khademolomoom, A. H. (2023a). Effects of Green Human Resource Management on Innovation Performance through Green Innovation: Evidence from Northern Cyprus on Small Island Universities. *Sustainability*, 15(5), 4158.
- Bahmani, S., Farmanesh, P., & Khademolomoom, A. H. (2023b). Effects of Green Human Resource Management on Innovation Performance through Green Innovation: Evidence from Northern Cyprus on Small Island Universities. *Sustainability*, 15(5), 4158.
- Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). Meaningful work is a mediator between perceived organizational support for the environment and employee eco-initiatives, psychological capital, and alienation. *Employee Relations*, 42(6), 1487–1511.

- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & da Cunha, B. S. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 58(4), 393–404.
- Charoensukmongkol, P. (2022). Supervisor-subordinate guanxi and emotional exhaustion: The moderating effect of supervisor job autonomy and workload levels in organizations. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 40–49.
- Cho, H.-T., & Yang, J.-S. (2018). How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: The mediating role of work mood. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 60–69.
- Chreif, M., & Farmanesh, P. (2022a). Applying Green Human Resource Practices toward Sustainable Workplace: A Moderated Mediation Analysis. *Sustainability*, 14(15), 9250.
- Chreif, M., & Farmanesh, P. (2022b). Applying Green Human Resource Practices toward Sustainable Workplace: A Moderated Mediation Analysis. *Sustainability*, 14(15), 9250.
- 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: Introduction to the Special Issue. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 25(2), 99–116.
- Madanaguli, A., Srivastava, S., Ferraris, A., & Dhir, A. (2022). Corporate social responsibility and sustainability in the tourism sector: A systematic literature review and future outlook. *Sustainable Development*, 30(3), 447–461.
- Okreglicka, M., Mittal, P., & Navickas, V. (2023). Exploring the Mechanisms Linking Perceived Organizational Support, Autonomy, Risk Taking, Competitive Aggressiveness and Corporate Sustainability: The Mediating Role of Innovativeness. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7).
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2).
- Rachman, A., & Rachman Sulisty, A. (2019). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*.
- Schaltegger, S., Christ, K. L., Wenzig, J., & Burritt, R. L. (2022). Corporate sustainability management accounting and multi-level links for sustainability – A systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 480–500.
- Suthatorn, P., & Charoensukmongkol, P. (2023). How work passion and job tenure mitigate the effect of perceived organizational support on organizational



- identification of flight attendants during the COVID-19 pandemic. *Asia Pacific Management Review*, 28(3), 347–357.
- Tandoh, I., Duffour, K. A., Essandoh, M., & Amoako, R. N. (2022). Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, and Corporate Sustainability: The Moderating Role of Top Management Commitment. *International Journal of Professional Business Review*, 7(2), e0309.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtiyas, F. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in Indonesia: A triple bottom line approach. *Heliyon*, 7(3), e06453.
- Tjoa, Y., Arief, M., Lekir, J. H., No, I., Baru, K., Selatan, J., & Jakarta, D. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior and Health Worker Innovative Behavior: The Role of Person-Job Fit as a Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(3), 193–209.
- Yahya, A. A., & Zargar, P. (2023). Achieving Corporate Sustainability through Green Human Resource Management: The Role of CSR in the Banking Industry of a Developing Country. *Sustainability*, 15(14), 10834.
- Zhang, H., & Aumeboonsuke, V. (2022). Technological Innovation, Risk-Taking, and Firm Performance—Empirical Evidence from Chinese Listed Companies. *Sustainability*, 14(22), 14688.