



Pengaruh Work-Life Balance dan Green Human Resource Practices Terhadap Sustainability Performance Dimediasi Affective Commitment

Melida Wijaya ^{1*}, dan Retno Purwani Setyaningrum ²

¹ Universitas Pelita Bangsa ; Bekasi, Jawa Barat; e-mail : melidawijaya31@gmail.com

² Universitas Pelita Bangsa ; Bekasi, Jawa Barat; e-mail : retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

* Corresponding Author : Melida Wijaya

Abstract: This study aims to examine the influence of work-life balance and green human resource practices on sustainability performance, with affective commitment as a mediating variable. The research was conducted on employees of Company XYZ located in Bekasi Regency. The respondents were employees of the company based in the Bekasi area. Since the total population was unknown, the sample size was determined using the Lemeshow formula with a 5% significance level, resulting in a sample size of 384 respondents. This study used primary data, which was collected through questionnaires. The data were analyzed using SmartPLS 3.0 to test validity, reliability, and path coefficients. The results indicate that both work-life balance and green human resource practices significantly influence sustainability performance, both directly and indirectly through affective commitment. Specifically, affective commitment strengthens the relationship between green human resource practices and sustainability performance, while it weakens the relationship between work-life balance and sustainability performance. These findings highlight the importance of enhancing employees' emotional engagement to support sustainability initiatives in the workplace.

Keywords: work life balance; green human resource practices; sustainability performance; affective commitment

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance dan praktik sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja keberlanjutan, dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perusahaan XYZ yang berlokasi di Kabupaten Bekasi. Respondennya adalah karyawan perusahaan yang berpusat di wilayah Bekasi. Karena jumlah populasi tidak diketahui maka besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Lemeshow dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 384 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, dan koefisien jalur. Hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan praktik sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen afektif. Secara khusus, komitmen afektif memperkuat hubungan antara praktik sumber daya manusia ramah lingkungan dan kinerja keberlanjutan, sementara komitmen afektif melemahkan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja keberlanjutan. Temuan ini menyoroti pentingnya meningkatkan keterlibatan emosional karyawan untuk mendukung inisiatif keberlanjutan di tempat kerja.

Kata kunci: keseimbangan kehidupan kerja; praktik sumber daya manusia ramah lingkungan; kinerja keberlanjutan; komitmen afektif

Received: 21 April 2025

Revised: 2 May 2025

Accepted: 24 June 2025

Published: 30 June 2025

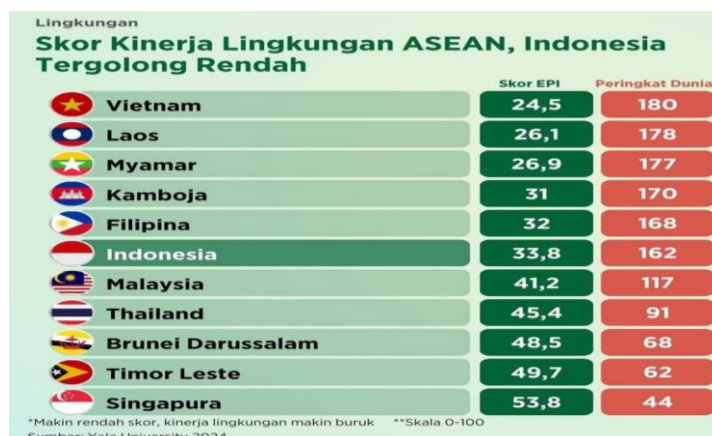
Curr. Ver.: 30 June 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Topik keinginan telah mendapat perhatian global yang meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Kinerja meliputi pelaporan tanggung jawab perusahaan di bidang ekonomi, lingkungan dan sosial, yang penting untuk merancang kebijakan untuk mendukung pembangunan berkelanjutan (Siedschlag & Yan, 2023). Penilaian kinerja perusahaan kini tidak hanya dilihat dari keuntungannya, tetapi juga dari dampaknya terhadap lingkungan. Pemangku kepentingan semakin menuntut perbaikan kerusakan ekosistem yang disebabkan oleh aktivitas perusahaan (Nugroho & Anita, 2023). (Saeed et al., 2021). Kinerja keberlanjutan yang baik berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan dan merupakan aspek penting dalam perencanaan perusahaan, namun, masih banyak perusahaan yang mengabaikan hal ini. Terlampir data skor kinerja lingkungan sesuai Indeks Kinerja Lingkungan (EPI) 2024.

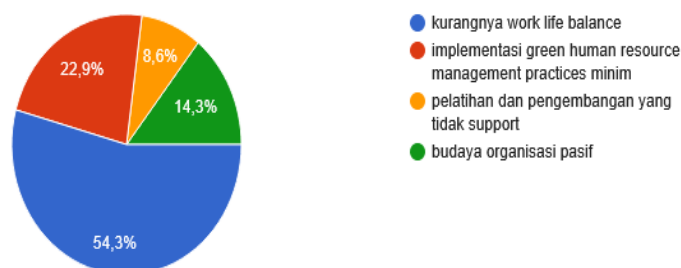


Gambar 1. *Indonesia's environmental performance score*

Data di atas menunjukkan bahwa EPI (Environmental Performance Index), yang dikembangkan oleh Universitas Yale, mengevaluasi kemajuan negara-negara dalam mitigasi perubahan iklim, kesehatan lingkungan, dan perlindungan ekosistem. Indeks ini menggabungkan berbagai indikator lingkungan untuk menghasilkan skor antara 0 dan 100. Semakin tinggi skornya, semakin baik kinerja lingkungan negara. Pada tahun 2024, Indonesia akan meraih skor 33,8, di posisi ke-162 dari 180 negara, dan di bawah negara-negara tetangga seperti Singapura, Brunei, Thailand, dan Malaysia. Minimnya kesadaran di Indonesia terkait penerapan kinerja keberlanjutan perusahaan dapat berdampak negatif bagi lingkungan dan masyarakat. Berikut ini adalah diagram faktor kurangnya kinerja keberlanjutan :

faktor penyebab kurangnya kontribusi perusahaan dalam kinerja keberlanjutan [Salin diagram](#)

35 jawaban



Gambar 2. *Faktor-Faktor Penyebab Kurangnya Kontribusi Perusahaan dan Kinerja Berkelanjutan 2025*

Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor tertinggi yang membuat karyawan merasa bahwa kinerja keberlanjutan perusahaan masih belum cukup berkontribusi dan mereka menjadi pasif dari hasil penyaluran kuesioner di atas. Sebanyak 54,3% responden memilih kurangnya work life balance, posisi kedua 22,9% yang memilih bahwa

penerapan praktik sumber daya manusia hijau masih sangat minim, berikutnya 14,3% pelatihan dan pengembangan tidak mendukung karyawan, akhirnya 8,6% memilih faktor kausal, yaitu budaya organisasi pasif. Oleh karena itu, ini berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting untuk ditinjau pengaruhnya terhadap kinerja keberlanjutan. Perusahaan yang memiliki karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi untuk dapat mengadopsi dan menerapkan praktik kinerja yang berkelanjutan di tempat kerja. Penelitian ini mencoba menganalisis hal-hal yang mempengaruhi kinerja keberlanjutan, salah satunya adalah work-life balance dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang hijau.

Penelitian (Mulyani & Setyaningrum, 2023) menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh terhadap sustainability performance. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian (Rohani & Setyaningrum, 2023) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap sustainability performance. Namun, pendapat lain yang dikemukakan oleh (Nurshoimah et al., 2023) mengatakan bahwa work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap sustainability performance. Didukung oleh (Saifullah, 2020) yang mengatakan bahwa dalam penelitiannya work-life balance tidak memiliki pengaruh pada sustainability performance.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap sustainability performance adalah green human resource management practice (Isrososiawan et al., 2021). Sejalan dengan penelitian (Purnama & Nawangsari, 2019) yang menyatakan bahwa green human resource management practice memiliki pengaruh langsung terhadap sustainability performance. Pernyataan dari kedua peneliti tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Tobing & Nugroho, 2024) yang menyatakan bahwa green human resource management practice tidak berpengaruh langsung terhadap sustainability performance. Penelitian (Fauziah & Berliyanti, 2025) juga mengungkapkan hal serupa bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara green human resource management practice dengan sustainability performance.

Berdasarkan penelitian (Sari, 2023) baik pengaruh work-life balance maupun green human resource management practice terhadap sustainability performance tidak selalu memiliki pengaruh secara langsung. Menurut (Foanto et al., 2020) work-life balance akan berpengaruh signifikan jika melalui komitmen afektif. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Windika Putri & Frianto, 2023) yang menyatakan bahwa mediasi komitmen afektif memberikan pengaruh pada hubungan work-life balance dengan sustainability performance. Begitupun dengan pengaruh green human resource management practice, dalam penelitian (Fauziah & Berliyanti, 2025) tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap sustainability performance. Namun, dengan bantuan mediasi komitmen afektif hubungan tersebut menjadi berpengaruh signifikan. Sejalan dengan penelitian (Kehista et al., 2024a) yang menyatakan bahwa green human resource management practice berpengaruh signifikan melalui komitmen afektif.

Maka berdasarkan penelitian terdahulu diatas penulis melakukan pengkajian ulang mengenai pengaruh work-life balance dan green human resource management practice terhadap sustainability performance dengan menambahkan variabel mediasi komitmen afektif untuk di uji.

2. Kajian Pustaka

2.1 Work life balance

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana karyawan atau individu mencoba menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, akan selalu ada konsekuensi yang harus diterima ketika mencoba membuat semuanya seimbang. Ini bisa berdampak pada kondisi psikologis dan fisik, menyebabkan kelelahan karena Anda selalu berusaha menyeimbangkan kedua situasi tersebut (Mutiarra et al., 2024). work-life balance dipahami sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dimana seseorang memiliki tanggung jawab secara seimbang pada pekerjaan dan keluarga atau kehidupan pribadinya (Malasari, 2022).

Menurut (Suhartini, 2021), Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada tingkat pemenuhan banyak peran dalam kehidupan seseorang untuk menjaga keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupannya. Untuk mengukur sejauh mana keseimbangan ini dicapai dalam konteks perusahaan, beberapa indikator dapat digunakan seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja dapat disimpulkan sebagai upaya individu untuk menyelaraskan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2019:5) sebagai berikut :

1. Gender
2. Perencanaan kerja
3. Dukungan Organisasi
4. Dukungan Keluarga
5. Job Stres

Indikator yang digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut McDonald dan Bradley (2005) seperti dikutip dalam (Sari & Hasyim, 2022) adalah :

1. Keseimbangan Waktu
2. Keseimbangan Keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan

2.2 *Green Human Resources Management Practices*

Menurut (Nawafleh, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) mencakup semua kegiatan yang terkait dengan pengembangan, implementasi, dan pengelolaan sistem berkelanjutan yang bertujuan untuk mengubah karyawan tetap menjadi karyawan yang sadar lingkungan. Selanjutnya (Nawafleh, 2023) mendefinisikan GHRM sebagai kebijakan, praktik, dan sistem dalam organisasi yang mendorong karyawan untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan, yang menguntungkan individu, bisnis, dan lingkungan. Menurut (Kehista et al., 2024) GHRM merupakan kegiatan yang melibatkan penggunaan praktik SDM yang ramah lingkungan, seperti seleksi dan rekrutmen berkelanjutan, pelatihan dan pengembangan berorientasi lingkungan, serta kompensasi dan insentif yang mendorong perilaku pro lingkungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi green human resource management practice adalah sebagai berikut : (Kehista et al., 2024)

1. Komitmen Manajemen Puncak
2. Budaya Organisasi
3. Tekanan Eksternal
4. Kesadaran Lingkungan Karyawan
5. Kebijakan dan Regulasi Pemerintah
6. Teknologi dan Inovasi
7. Sistem Pengukuran dan Evaluasi Kinerja
8. Strategi dan Visi Perusahaan

Menurut (Wijonarko & Wirapraja, 2022) indikator green human resource management practice adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen hijau
2. Pelatihan hijau
3. Keterlibatan hijau
4. Kinerja hijau

2.3 *Sustainability Performance*

Keberlanjutan merupakan aspek baru yang dinilai mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Taha et al., 2023). Kinerja keberlanjutan didefinisikan sebagai strategi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan, meningkatkan kualitas hidup di masyarakat, dan melestarikan kelestarian lingkungan (Djali et al., 2023). Menurut (Tjahjadi et al., 2021) Kinerja keberlanjutan mengacu pada kinerja yang diharapkan memiliki efek positif jangka panjang dengan menerapkan praktik bisnis yang menjaga keseimbangan antara kesejahteraan ekonomi, sosial, dan lingkungan (Kehista et al., 2024).

Menurut (Elkington, 2019) laporan keberlanjutan adalah laporan yang tidak hanya memuat informasi kinerja keuangan, tetapi juga informasi non-keuangan, termasuk informasi lingkungan dan aktivitas sosial, yang membuat perusahaan mampu untuk berkembang secara berkelanjutan (sustainable performance).

Faktor -faktor yang mempengaruhi sustainability performance adalah (Elkington, 2019) :

1. Leadership
2. Corporate Governance
3. Innovation and Technology
4. Stakeholder Engagement
5. Human Capital
6. Organizational Culture
7. Environmental Management System (EMS)
8. Corporate Social Responsibility (CSR)

Adapun indikator kinerja keberlanjutan diambil dari aspek sosial, yang meliputi: (Fandeli et al., 2020) :

1. Karyawan
2. Pelanggan
3. Komunitas Lokal
4. Pemasok

2.4 Affective Commitment

Komitmen afektif adalah perasaan emosional pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, termasuk rasa memiliki dan keinginan untuk tetap bersama perusahaan tersebut (Dina et al., 2024). Komitmen mencerminkan keterikatan emosional yang mendalam dengan organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen tingkat tinggi biasanya memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan. Mereka juga menunjukkan keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara maksimal pada organisasi dan bertekad untuk tetap menjadi bagian darinya. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung merasa lebih nyaman di lingkungan kerja mereka dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Hal ini didorong oleh semangat kerja intrinsik, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. (Maranata et al., 2023). Menurut Yusuf & Syarif (2018, hlm. 34), komitmen afektif adalah ikatan emosional yang mengikat karyawan pada suatu organisasi, memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi dan terlibat di dalamnya. Demikian pula, Priansa (2018, hlm. 239) mendefinisikan komitmen afektif sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mengingat bahwa keluar dapat mengakibatkan potensi kerugian.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Komitmen Afektif menurut (Susilo, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Pengalaman kerja
4. Karakteristik struktural

Menurut Pathan et al. (2016, hlm. 179), beberapa indikator dapat digunakan untuk mengukur komitmen afektif, antara lain:

1. Kepemimpinan mengutamakan kesejahteraan karyawan
2. Pemahaman mendalam tentang peningkatan kinerja
3. Kejujuran karyawan
4. Kemahiran

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh antar variabel dalam model struktural yang mengkaji hubungan antara dua variabel independen, dua variabel mediasi, dan dua variabel dependen.

Data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, dimana informasi yang terkandung dinyatakan dalam bentuk angka. (Sihotang, 2023).

Responden penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berlokasi di Ka-bupaten Bekasi. Karena jumlah pasti populasi tidak diketahui, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus Lemeshow dengan tingkat signifikansi 5%, menghasilkan ukuran sampel 384 responden. Penelitian ini menggunakan data primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari responden diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, dengan pengujian yang dilakukan meliputi uji Outer Model, Inner Model, dan Path Coefficient.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Validity Test

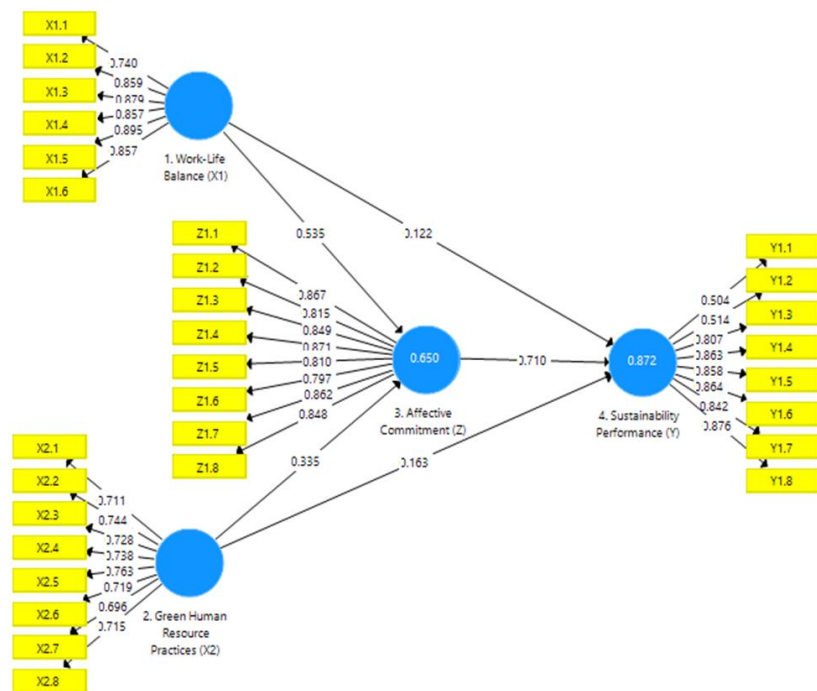
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan degree of freedom (df) = 2, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016:53). Selain itu uji validitas dapat dilihat dari tingkat signifikansinya, jika menunjukkan hasil yang signifikan yaitu kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2016:55). Uji validitas dilakukan pada 384 responden dengan kriteria pengujian melihat hasil nilai pemuatan luar dari setiap indikator dari setiap variabel yang digunakan pada setiap variabel penelitian. Hasil pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.0.

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indicators	Outer Loading
1. Work-Life Balance (X1)	X1.1	0,740
	X1.2	0,859
	X1.3	0,879
	X1.4	0,857
	X1.5	0,895
	X1.6	0,857
2. Green Human Resource Practices (X2)	X2.1	0,711
	X2.2	0,744
	X2.3	0,728
	X2.4	0,738
	X2.5	0,763
	X2.6	0,719
	X2.7	0,696
	X2.8	0,715
3. Affective Commitment (Z)	Z1.1	0,867
	Z1.2	0,815
	Z1.3	0,849
	Z1.4	0,871
	Z1.5	0,810
	Z1.6	0,797
	Z1.7	0,862
	Z1.8	0,848
	Y1.1	0,504

4. Sustainability Performance (Y)	Y1.2	0,514
	Y1.3	0,807
	Y1.4	0,863
	Y1.5	0,858
	Y1.6	0,864
	Y1.7	0,842
	Y1.8	0,876

Sumber: data diolah, 2025



Gambar 3. Outer Loading

Berdasarkan hasil outer loading pada test validitas, seluruh hasil melebihi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh kompetensi dinyatakan valid.

4.1.2 Reliability Test

Uji reliabilitas dilakukan pada 384 responden penelitian dengan kriteria pengujian hasil reliabilitas menjadi indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur instrumen variabel penelitian dapat dipercaya. Jika nilai Keandalan Alfa dan Komposit Cronbach lebih besar dari tabel r, maka nilai tersebut dinyatakan dapat diandalkan.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	tho_a	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
1. Work-life Balance (X1)	0,922	0,931	0,939	0,721
2. Green Human Resources Practices (X2)	0,877	0,891	0,900	0,529
3. Affective Commitment (Z)	0,940	0,941	0,951	0,706
4. Sustainability Performance (Y)	0,902	0,927	0,923	0,609

Sumber: data diolah, 2025

4.1.3 Path Coefficient Result

Pengujian hipotesis dilakukan pada nilai koefisien dari setiap arah pengaruh dalam bentuk pengaruh langsung, tidak langsung dan total. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t, yang membandingkan nilai probabilitas (sig t) dengan tingkat uji penelitian. ($\alpha = 0.05$).

Tabel 3. Path Coefficient

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
1. Work-Life Balance (X1) -> 4. Sustainability Performance (Y)	0,122	0,120	0,036	3,396	0,001
2. Green Human Resource Practices (X2) -> 4. Sustainability Performance (Y)	0,163	0,164	0,030	5,481	0,000
3. Affective Commitment (Z) -> 4. Sustainability Performance (Y)	0,710	0,711	0,029	24,396	0,000
1. Work-Life Balance (X1) -> 3. Affective Commitment (Z)	0,535	0,533	0,052	10,354	0,000
2. Green Human Resource Practices (X2) -> 3. Affective Commitment (Z)	0,335	0,336	0,042	7,963	0,000
1. Work-Life Balance (X1) -> 3. Affective Commitment (Z) -> 4. Sustainability Performance (Y)	0,379	0,379	0,038	9,860	0,000
2. Green Human Resource Practices (X2) -> 3. Affective Commitment (Z) -> 4. Sustainability Performance (Y)	0,237	0,239	0,033	7,197	0,000

Sumber: data diolah, 2025

5. Perbandingan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance dan praktik sumber daya manusia hijau secara signifikan mempengaruhi kinerja keberlanjutan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen afektif. Temuan ini memperkuat teori bahwa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berdampak besar pada keterikatan emosional mereka dengan organisasi (Maranata et al., 2023), yang pada gilirannya mendorong

mereka untuk berkontribusi pada penerapan praktik keberlanjutan di tempat kerja. Selain itu, Green Human Resource Practices seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, dan kinerja hijau terbukti meningkatkan kinerja keberlanjutan dengan memperkuat komitmen afektif karyawan. Hal ini mendukung temuan Nawafleh (2023), yang menyatakan bahwa praktik sumber daya manusia yang ramah lingkungan mempromosikan kesadaran ekologis dan proses kerja yang berkelanjutan. Menariknya, penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen afektif melemahkan efek keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja keberlanjutan. Ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kehidupan kerja itu penting, pengaruhnya terhadap kinerja keberlanjutan tidak sekuat kecuali didukung oleh keterlibatan emosional dengan organisasi.

Variabel yang paling berpengaruh adalah affective commitment terhadap sustainability dimana terlihat pada hasil *t* statistic sebesar 24,396 dan yang paling kecil pengaruhnya adalah variabel worklife balance dengan *t* statistics 3,396.

6. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan data, kesimpulan berikut dapat ditarik bahwa Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainability performance. Green human resources management practice berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainability performance. Affective commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainability performance. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap affective commitment. Green human resources management practice berpengaruh positif dan signifikan terhadap affective commitment. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainability performance melalui affective commitment. Green human resources management practice berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainability performance melalui affective commitment.

Berdasarkan hasil penelitian, work-life balance, green human resource management practices, dan affective commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap sustainability performance. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja dan manajemen beban kerja yang sehat. Praktik GHRM juga perlu ditingkatkan melalui rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja yang berorientasi lingkungan. Selain itu, karena affective commitment terbukti menjadi faktor penting yang memperkuat pengaruh work-life balance dan GHRM terhadap kinerja berkelanjutan, maka penting bagi perusahaan untuk membangun loyalitas emosional karyawan melalui komunikasi terbuka, apresiasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Pendekatan terpadu ini diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan sekaligus mendorong tercapainya tujuan keberlanjutan organisasi.

Daftar Pustaka

- [1] Dina, D., Ginting, G., & Ariyani, I. (2024). Dampak Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 166–180. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3351>
- [2] Djali, H., Djaddang, S., & Merawati, E. (2023). Determinan Corporate Sustainability Performance Dengan Auditor Internal Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi UMMI*, 3(2), 22–45.
- [3] Fandeli, H., Hasan, A., & Amrina, E. (2020). Model Konseptual Pengaruh Keberlanjutan terhadap Kinerja Industri Kecil dan Menengah. *Dampak*, 17(1), 15. <https://doi.org/10.25077/dampak.17.1.15-24.2020>
- [4] Fauziah, V., & Berliyanti, D. O. (2025). Antecedent Environmental Performance pada mahasiswa Universitas Swasta di Jakarta. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1297–1314.
- [5] Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- [6] Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- [7] Kehista, A. P., Faeni, D. P., Wibowo, A., & Fikri, N. (2024a). Pengaruh Green Human Resources Management, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi (The Influence of Green Human Resources Management, Transformational Leadership, and Commitment on Organizational Performance). 5(2), 257–270.
- [8] Kehista, A. P., Faeni, D. P., Wibowo, A., & Fikri, N. (2024b). Pengaruh Konsep Green Human Resources Management, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi Praktik Implementasi Green Human Resources Management PT XX (The Influence of Green Human Resources Management PT XX on Organizational Performance Mediated by Green Human Resources Management Practice Implementation PT XX). 5(2), 255–268.

- [9] Malasari, E. P. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Saat Melaksanakan Work From Home. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 212–219. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.32832>
- [10] Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- [11] Mulyani, N., & Setyaningrum, R. P. (2023). The Effect Of Green Human Resource Management, Work Life Balance On Organizational Citizenship Behavior In Mediation Of Job Satisfaction Of Milenial Generations In Bekasi District. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 1202–1212. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2011>
- [12] Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>
- [13] Nawafleh, A. H. A. (2023). The Impact of Green Human Resource Management (GHRM) Practices on the Competitive Advantage of the Jordanian Educational Institutions. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 9(4), 1–26. <https://doi.org/10.3926/jiem.4152>
- [14] Nugroho, D. S., & Anita. (2023). Gender Diversity and Sustainability Performance: The Role of Financial Technology Adoption as Moderator Dwiyanjana. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 4(4), 799–812. <https://doi.org/10.52728/ijtc.v4i4.910>
- [15] Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawansa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- [16] Purnama, N. D. & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business : Pendekatan Konsep. *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business*, 32–39.
- [17] Rohani, M. N., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Green Organizational Culture, Work Life Balance Terhadap Organizational Performance Dimediasi Green Innovation. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 34–45. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4725>
- [18] Saeed, A., Rasheed, F., Waseem, M., & Tabash, M. (2021). Green human resource management and environmental performance: the role of green supply chain management practices. *Benchmarking: An International Journal*, ahead-of-p. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2021-0297>
- [19] Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- [20] Sari, K. K. (2023). Pengaruh Praktik Green Human Resource Management Terhadap Environmental Performance Dengan Green Life-style Sebagai Variabel Moderating. *Universitas Islam Sultan Agung*, 13(1), 104–116.
- [21] Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kar-yawan PT. Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>
- [22] Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). 3(April), 6.
- [23] Taha, R., Al-Omush, A., & Al-Nimer, M. (2023). Corporate sustainability performance and profitability: The moderating role of liquidity and stock price volatility - evidence from Jordan. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2162685>
- [24] Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtyas, F. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in In-donesia: A triple bottom line approach. *Heliyon*, 7(3), e06453. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06453>
- [25] Tobing, R., & Nugroho, D. S. (2024). Green human resource management and sustainable performance in the wine industry: the medi-ating role of green innovation. *Benchmarking*, 13(2), 313–332. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2023-0854>
- [26] Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 13–22. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v2i1.5545>
- [27] Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.