

Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan: Peran Mediasi Komitmen Organisasi

Dwiki Fatur Rizki^{1*}

¹Sekolah Bisnis Manajemen, Institut Teknologi Bandung, Bandung, Indonesia

E-mail: meubelandalan@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Published: 25 July 2026 Keywords: <i>Sustainable Human Resource Management; Organizational Commitment; Sustainable Employee Performance; Furniture Industry; Structural Equation Modeling-Partial Least Squares</i>	Sustainable Human Resource Management (SHRM) has been recognized as a strategic approach to supporting organizational sustainability. However, empirical evidence regarding the mechanisms by which SHRM enhances Sustainable Employee Performance (SEP) through Organizational Commitment (OC) remains limited, particularly in labor-intensive manufacturing industries. This study aims to analyze the mediating role of Organizational Commitment in the relationship between SHRM and SEP among employees in the furniture industry in Indonesia. The study employs a positivist paradigm with a deductive approach, quantitative methods, a cross-sectional survey design, and Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS. Data were collected from 1,150 operational employees selected through purposive sampling. The results indicate that SHRM has a positive and significant effect on organizational commitment and sustainable employee performance. Furthermore, organizational commitment has a positive and significant effect on sustainable employee performance and was found to mediate the relationship between SHRM and sustainable employee performance. These findings expand the Sustainable Human Resource Management Theory by demonstrating that organizational commitment is a key mechanism linking SHRM practices to sustained improvements in employee performance within the context of the labor-intensive manufacturing industry. From a practical perspective, this study offers implications for companies to strengthen their SHRM practices in order to enhance employee commitment and foster sustained performance as the foundation for achieving organizational sustainability.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Dipublikasi: 25 Juli 2026 Kata kunci: <i>Manajemen SDM Berkelanjutan; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan Berkelanjutan; Industri Perabotan; Pemodelan Persamaan Struktural-Partial Least Squares</i>	Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (Sustainable Human Resource Management/SHRM) telah diakui sebagai pendekatan strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Namun, bukti empiris mengenai mekanisme bagaimana SHRM meningkatkan Kinerja Karyawan Berkelanjutan (Sustainable Employee Performance/SEP) melalui Komitmen Organisasi (Organizational Commitment/OC) masih terbatas, khususnya pada industri manufaktur padat karya. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran mediasi Komitmen Organisasi dalam hubungan antara SHRM dan SEP pada karyawan industri furnitur di Indonesia. Penelitian menggunakan paradigma positivisme dengan pendekatan deduktif, metode kuantitatif, desain survei cross-sectional, dan analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS. Data dikumpulkan dari 1.150 karyawan operasional yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi serta Kinerja Karyawan Berkelanjutan. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berkelanjutan serta terbukti memediasi hubungan antara SHRM dan kinerja karyawan berkelanjutan. Temuan ini memperluas Sustainable Human Resource Management Theory dengan menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan mekanisme penting yang menghubungkan praktik SHRM dengan peningkatan kinerja karyawan berkelanjutan dalam konteks industri manufaktur padat karya. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan

untuk memperkuat praktik SHRM guna meningkatkan komitmen karyawan dan menciptakan kinerja yang berkelanjutan sebagai dasar pencapaian keberlanjutan organisasi.

PENDAHULUAN

Industri furnitur merupakan salah satu sektor manufaktur padat karya yang berkontribusi penting terhadap pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan nilai ekspor, dan pengembangan industri kreatif. Namun, dalam beberapa tahun terakhir industri ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat meningkatnya persaingan global, digitalisasi proses produksi, perubahan preferensi konsumen, serta tuntutan implementasi prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Perusahaan tidak lagi hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk menciptakan sistem kerja yang mendukung keberlanjutan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Lectra, 2025; Rame & R., 2023; Research, 2025). Perubahan tersebut menempatkan karyawan sebagai aset strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, mendorong inovasi, serta mempertahankan daya saing dalam jangka panjang (Luo et al., 2025; Ruhana et al., 2026; Zhang et al., 2026).

Dalam konteks tersebut, *Sustainable Employee Performance* menjadi salah satu indikator penting bagi keberhasilan organisasi. Berbeda dengan konsep kinerja tradisional yang hanya menitikberatkan pada pencapaian target jangka pendek, *Sustainable Employee Performance*

menekankan kemampuan karyawan untuk mempertahankan produktivitas, kualitas kerja, kemampuan beradaptasi, serta kesejahteraan secara berkelanjutan tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun psikologis (Edgar et al., 2026; Ramgolam et al., 2026; Yiwei et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi memerlukan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mampu membangun komitmen, motivasi, dan kapasitas karyawan untuk menghadapi perubahan secara berkelanjutan (Becea et al., 2026; Coun et al., 2026; Kebe & A., 2026).

Salah satu pendekatan yang banyak dikembangkan untuk menjawab tantangan tersebut adalah *Sustainable Human Resource Management* (SHRM). Menurut *Sustainable Human Resource Management Theory*, pengelolaan sumber daya manusia harus mampu menyeimbangkan pencapaian tujuan ekonomi organisasi dengan kesejahteraan karyawan, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Ehnert, 2009). Praktik SHRM mencakup berbagai aktivitas, seperti pengembangan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang sehat, serta kebijakan yang mendorong keterlibatan dan pengembangan karyawan secara berkesinambungan (Mamun et al., 2025; Ramgolam et al., 2025; Rupčić & N., 2026). Melalui praktik tersebut, organisasi

diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi sehingga mampu mempertahankan kinerja dalam jangka panjang (Blanco-Encomienda et al., 2026; MohammadKarimi et al., 2026).

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa implementasi SHRM memberikan dampak positif terhadap berbagai luaran organisasi, seperti peningkatan *Organizational Commitment*, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perilaku kerja inovatif, dan *Sustainable Employee Performance* (Daud et al., 2026; Edgar et al., 2026; Mamun et al., 2025; Tacong et al., 2026). Penelitian lain juga melaporkan bahwa praktik SHRM mampu memperkuat resiliensi organisasi melalui peningkatan loyalitas, kemampuan adaptasi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Santoso et al., 2025). Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih menunjukkan perbedaan fokus dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara SHRM dan *Sustainable Employee Performance*. Sebagian penelitian menempatkan SHRM sebagai prediktor langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut berlangsung melalui mekanisme psikologis, seperti *Organizational Commitment*, kepuasan kerja, atau *employee engagement* (Mäkinen et al., 2026). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme yang menjelaskan bagaimana praktik SHRM menghasilkan *Sustainable Employee*

Performance masih belum sepenuhnya dipahami, sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut.

Keberagaman hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Sustainable Human Resource Management* (SHRM) dan *Sustainable Employee Performance* masih menyisakan beberapa kesenjangan penelitian (*research gaps*). Pertama, dari perspektif teoritis, sebagian besar penelitian lebih menekankan pengaruh langsung SHRM terhadap berbagai luaran organisasi, seperti *Sustainable Employee Performance*, kepuasan kerja, perilaku kerja inovatif, dan produktivitas (Mamun et al., 2025; Ramgolam et al., 2025). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa keberhasilan praktik SHRM tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis karyawan, seperti komitmen organisasi, keterikatan kerja, resiliensi, dan rasa memiliki terhadap organisasi (MohammadKarimi et al., 2026). Perbedaan fokus tersebut mengindikasikan bahwa mekanisme yang menjelaskan bagaimana praktik SHRM menghasilkan *Sustainable Employee Performance* masih belum sepenuhnya dipahami. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan mekanisme mediasi yang menghubungkan praktik SHRM dengan keberlanjutan kinerja karyawan.

Kedua, dari perspektif empiris, sebagian besar penelitian mengenai SHRM dilakukan pada sektor jasa, seperti perhotelan, pariwisata, pendidikan, sektor publik, maupun industri berbasis layanan

(Mäkinen et al., 2026; Rodrigues et al., 2026). Padahal, karakteristik sektor manufaktur padat karya berbeda secara mendasar dengan sektor jasa. Industri furnitur memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap kualitas sumber daya manusia karena sebagian besar proses produksi masih mengandalkan keterampilan tenaga kerja, koordinasi tim, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan permintaan pasar (Lectra., 2025; Research, 2025). Selain itu, meningkatnya tuntutan penerapan praktik bisnis berkelanjutan menyebabkan perusahaan furnitur perlu mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menjaga produktivitas sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian sebelumnya terhadap konteks industri furnitur masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut.

Ketiga, dari sisi metodologis, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada pengujian model struktural menggunakan data survei utama tanpa menjelaskan proses evaluasi instrumen penelitian sebelum pengumpulan data dilakukan. Padahal, pilot study merupakan tahapan penting untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara valid dan reliabel, terutama ketika instrumen diadaptasi dari penelitian sebelumnya dan diterapkan pada konteks industri yang berbeda (Hair et al., 2022; Ringle et al., 2024). Pelaksanaan pilot study juga berperan dalam meminimalkan kesalahan pengukuran sehingga hasil analisis pada

penelitian utama menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. Dengan demikian, pengujian instrumen sebelum survei utama menjadi salah satu aspek metodologis yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas penelitian.

Berdasarkan kesenjangan teoritis, empiris, dan metodologis tersebut, penelitian ini mengembangkan model konseptual yang menempatkan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Sustainable Human Resource Management* dan *Sustainable Employee Performance* pada industri furnitur. Model penelitian diuji menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang sesuai untuk menganalisis hubungan kompleks antarvariabel laten serta mengevaluasi model prediktif.

Penelitian ini diharapkan memberikan tiga kontribusi utama. Pertama, penelitian ini memperluas pengembangan *Sustainable Human Resource Management Theory* dengan menjelaskan peran *Organizational Commitment* sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan praktik SHRM dengan *Sustainable Employee Performance* pada industri manufaktur padat karya. Kedua, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara SHRM, *Organizational Commitment*, dan *Sustainable Employee Performance* dalam konteks industri furnitur yang masih relatif jarang dikaji dibandingkan dengan sektor jasa. Ketiga, penelitian ini memperkuat kualitas metodologis melalui pelaksanaan pilot study untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas

instrumen sebelum penelitian utama, sehingga hasil pengukuran menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan landasan teori, sintesis penelitian terdahulu, dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini mengembangkan empat hipotesis yang selanjutnya diuji untuk menjelaskan hubungan antara *Sustainable Human Resource Management*, *Organizational Commitment*, dan *Sustainable Employee Performance*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme dan pendekatan deduktif untuk menguji hubungan kausal antara *Sustainable Human Resource Management* (SHRM), *Organizational Commitment* (OC), dan *Sustainable Employee Performance* (SEP). Desain penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan cross-sectional, di mana seluruh data dikumpulkan pada satu periode pengamatan. Unit analisis penelitian adalah karyawan operasional pada perusahaan industri furnitur di Indonesia yang meliputi tenaga penjualan, staf gudang, quality control, pengemudi distribusi, staf administrasi, dan customer service. Industri furnitur dipilih karena merupakan sektor manufaktur padat karya yang menghadapi tantangan peningkatan produktivitas, digitalisasi proses bisnis, serta penerapan praktik bisnis berkelanjutan, sehingga relevan untuk menguji implementasi SHRM dalam meningkatkan *Sustainable Employee*

Performance melalui *Organizational Commitment* (Kacham et al., 2023; Lectra., 2025; Ramgolam et al., 2025).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan operasional pada perusahaan industri furnitur di Indonesia. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria bahwa responden merupakan karyawan aktif yang memahami praktik pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tempat mereka bekerja. Sebanyak 1.200 kuesioner disebarkan secara langsung maupun melalui media daring. Setelah proses penyaringan data dilakukan, sebanyak 1.150 kuesioner dinyatakan valid dan digunakan dalam analisis. Jumlah sampel tersebut telah melampaui jumlah minimum yang direkomendasikan dalam analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), sehingga memiliki kekuatan statistik yang memadai untuk mengestimasi model penelitian secara stabil (Saunders et al., 2019).

Seluruh konstruk diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel SHRM diukur berdasarkan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan antara kinerja organisasi, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan perusahaan (Becea et al., 2026; Ehnert, 2009; Ramgolam et al., 2025). *Organizational Commitment* diukur melalui tingkat

Keinginan karyawan untuk tetap berkontribusi terhadap organisasi

(Blanco-Encomienda et al., 2026; Kement et al., 2024; Tacong et al., 2026), Sedangkan *Sustainable Employee Performance* diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam mempertahankan produktivitas, kualitas kerja, adaptabilitas, dan keberlanjutan kinerja.

Seluruh indikator menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3 dengan pendekatan PLS-SEM yang meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian outer loading, Cronbach's Alpha, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk. Selanjutnya, model struktural dievaluasi menggunakan *koefisien determinasi (R^2)*, *effect size (f^2)*, *predictive relevance (Q^2)*, serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Dalam model penelitian ini, *Organizational Commitment* diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara SHRM dan *Sustainable Employee Performance*, sedangkan hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai $p < 0,05$ (Hair et al., 2022; Ringle et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 1.150 karyawan industri furnitur berpartisipasi dalam penelitian ini dan seluruh kuesioner dinyatakan layak

untuk dianalisis. Responden berasal dari berbagai fungsi operasional, seperti tenaga penjualan, staf gudang, quality control, pengemudi distribusi, staf administrasi, dan customer service. Jumlah sampel telah melampaui ukuran minimum yang direkomendasikan untuk analisis PLS-SEM, sehingga memiliki tingkat representativitas yang memadai untuk menguji model penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran

Tabel 1. Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Konstruk	Cronbach's Alpha'	Rho_A	CR	AVE
<i>Sustainable Human Resource Management</i>	0,92	0,92	0,94	0,72
<i>Organizational Commitment (OC)</i>	0,94	0,94	0,96	0,78
<i>Sustainable Employee Performance (SEP)</i>	0,95	0,95	0,96	0,80

Berdasarkan **Tabel 1**, seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan *Composite Reliability* masing-masing konstruk berada di atas batas minimum 0,70, sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* melebihi 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas internal yang baik serta mampu menjelaskan varians indikator secara memadai, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen



Tabel 2. Validitas Diskriminan (HTMT)

Konstruk	SHRM	OC	SEP
<i>Sustainable Human Resource Management</i>	-	-	-
<i>Organizational Commitment</i> (OC)	0,86	-	
<i>Sustainable Employee Performance</i> (SEP)	0,75	0,74	-

Berdasarkan **Tabel 2**, seluruh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) berada di bawah ambang batas 0,90. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga *Sustainable Human Resource Management*, *Organizational Commitment*, dan *Sustainable Employee Performance* dapat dibedakan secara empiris. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan dan layak untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R^2	Adjusted R^2
<i>Organizational Commitment</i>	0.64	0.64
<i>Sustainable Employee Performance</i>	0.55	0.55

Berdasarkan **Tabel 3**, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa *Sustainable Human Resource Management* mampu menjelaskan 64% variasi pada *Organizational Commitment*. Selanjutnya,

Sustainable Human Resource Management bersama *Organizational Commitment* mampu menjelaskan 55% dari variasi pada *Sustainable Employee Performance*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong moderat terhadap variabel endogen.

Tabel 4. Indeks Kelayakan Model (Model Fit)

Indikator	Nilai	Kriteria	Interpretasi
SRMR	0,03	<0,08	Model memiliki <i>good fit</i>
NFI	0,97	>0,90	Model memiliki <i>good fit</i>

Berdasarkan **Tabel 4**, nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,03 berada di bawah batas maksimum 0,08, sedangkan nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,97 melebihi batas minimum 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian (model fit) yang baik sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan **Tabel 5**, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima karena memiliki nilai $p < 0,001$. SHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* ($\beta = 0,80$; $t = 74,58$) dan *Sustainable Employee Performance* ($\beta = 0,40$; $t = 10,92$). Selain itu, *Organizational Commitment* juga berpengaruh positif terhadap *Sustainable Employee Performance* ($\beta = 0,38$; $t = 10,07$). Pengaruh tidak langsung SHRM terhadap

Sustainable Employee Performance melalui *Organizational Commitment* juga signifikan ($\beta = 0,30$; $t = 10,03$), yang menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berperan sebagai variabel mediasi. Temuan ini mendukung *Sustainable Human Resource Management Theory* dan konsisten dengan penelitian terdahulu (Blanco-Encomienda et al., 2026).

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	β	t-statistik	p-value	Keputusan
H1	SHRM $\rightarrow$ OC	0,80	74,58	<0,001	Diterima
H2	SHRM $\rightarrow$ SEP	0,40	10,92	<0,001	Diterima
H3	OC $\rightarrow$ SEP	0,38	10,07	<0,001	Diterima
H4	SHRM $\rightarrow$ OC $\rightarrow$ SEP	0,30	10,03	<0,001	Diterima

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Sustainable Human Resource Management* (SHRM) berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* (OC) dan *Sustainable Employee Performance* (SEP). Selain itu, *Organizational Commitment* juga berpengaruh positif terhadap *Sustainable Employee Performance* serta memediasi hubungan antara SHRM dan SEP. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong terciptanya kinerja yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini mendukung *Sustainable Human Resource Management Theory* yang menyatakan

bahwa keseimbangan antara pengembangan karyawan, kesejahteraan, dan pencapaian tujuan organisasi merupakan fondasi bagi terciptanya kinerja jangka panjang (Ehnert, 2009; Ramgolam et al., 2025; Rupčić & N., 2026). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Becea et al., 2026; Blanco-Encomienda et al., 2026; Yiwei et al., 2025).

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas penerapan *Sustainable Human Resource Management Theory* dalam konteks industri furnitur. Berbeda dengan sebagian penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pengaruh langsung SHRM terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh SHRM terhadap *Sustainable Employee Performance*. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara SHRM, *Organizational Commitment*, dan *Sustainable Employee Performance*, sekaligus memperkuat temuan penelitian terdahulu (Mamun et al., 2025).

Dari sisi praktis, hasil penelitian mengindikasikan bahwa perusahaan industri furnitur perlu memperkuat praktik SHRM melalui pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan karyawan, penyediaan lingkungan kerja yang sehat, serta sistem penghargaan yang adil. Upaya tersebut dapat meningkatkan *Organizational Commitment* sehingga berdampak pada peningkatan *Sustainable Employee Performance*. Selain memberikan manfaat bagi organisasi, penerapan SHRM



juga mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya Tujuan 8 (*Decent Work and Economic Growth*) melalui penciptaan pekerjaan yang layak dan produktif, serta Tujuan 9 (*Industry, Innovation and Infrastructure*) melalui penguatan daya saing industri yang berkelanjutan (Edgar et al., 2026; Rupčić & N., 2026).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Sustainable Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* dan *Sustainable Employee Performance*. Selain itu, *Organizational Commitment* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *Sustainable Human Resource Management* terhadap *Sustainable Employee Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan mampu meningkatkan komitmen karyawan sekaligus mendorong terciptanya kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperluas penerapan *Sustainable Human Resource Management* pada konteks industri furnitur serta memperkuat pemahaman mengenai peran *Organizational Commitment* sebagai mekanisme yang menghubungkan praktik SHRM dengan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian hanya dilakukan pada industri

furnitur dengan desain cross-sectional, sehingga hasilnya belum dapat menggambarkan perubahan hubungan antarvariabel dalam jangka panjang maupun digeneralisasikan ke sektor industri lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan berbagai sektor industri, menggunakan *desain longitudinal*, serta menambahkan variabel lain yang relevan, seperti *employee engagement*, *leadership*, atau *organizational culture*, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Sustainable Employee Performance*. Penelitian komparatif antarindustri atau antarnegara juga dapat dilakukan untuk memperluas bukti empiris mengenai implementasi *Sustainable Human Resource Management*.

DAFTAR PUSTAKA

- Becea, L., Zaharie, M., Mustață, R., Osoian, & C. (2026). Nomological network and multilevel framework for *Sustainable Human Resource Management*. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2026.101153>
- Blanco-Encomienda, J., F., Jasimee, A., & H., K. (2026). Predicting the performance of industrial enterprises through ICT-enabled processes: the interplay of staff capacity and *Organizational Commitment*. *Business Process Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2025-0912>
- Coun, H., M. J., Kooistra, D., Semeijn, H., J., Heijden, van der, & M., B. I. J. (2026). Building the employability chain: a time-lagged study on the role of career self-management and organizational career management for employability development. *Career Development International*.

- <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2025-0388>
- Daud, N., Khan, A., M., Tanveer, I., M., Khan, & Y., A. (2026). Cultivating eco-commitment: cross-tier drivers of employee green behaviour and organizational attractiveness. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2025-1045>
- Edgar, F., Zhang, A., J., Podgorodnichenko, N., Akmal, A., Peng, & K. (2026). Understanding employees' environmentally Sustainable work behavior: the roles of self-transcendence values, innovative work attitudes and Sustainable performance management. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2024-0783>
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable Human Resource Management*.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=PONXEAAAQBAJ>
- Kacham, P., Pagh, R., Thorup, M., & Woodruff, D. P. (2023). Pseudorandom Hashing for Space-bounded Computation with Applications in Streaming. *Proceedings - Annual IEEE Symposium on Foundations of Computer Science, FOCS*, 1515–1550. <https://doi.org/10.1109/FOCS57990.2023.00093>
- Kebe, & A., I. (2026). The empowerment-resilience pathway: how hybrid leadership drives adaptive performance in digitally stressed emerging markets. *Strategy and Leadership*. <https://doi.org/10.1108/SL-01-2026-0001>
- Kement, Ü., Zeybek, B., Soyulu, S., Bayram, E., G., Raza, & A. (2024). The effect of transformational leadership on restaurant employees on trust, altruistic intention and *Organizational Commitment*: the moderation effect of surface acting. *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-05-2023-0169>
- Lectra. (2025). 6 key trends to watch in 2025 for the future of furniture industry. *Lectra Insights*.
- Lectra. (2025). 6 key trends to watch in 2025 for the future of furniture industry. In *Lectra Insights* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–8). Lectra. <https://www.lectra.com/en/library/6-key-trends-watch-2025-future-furniture-industry>
- Luo, J., Zaman, I., S., Jamil, S., Khan, & A., S. (2025). The future of healthcare: green transformational leadership and GHRM's role in Sustainable performance. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2023-0523>
- Mäkinen, J., Upadyaya, K., Hietajärvi, & L. (2026). Social resources, work demands and workplace commitment among Finnish school principals and teachers. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2025-0462>
- Mamun, A., A., Uddin, & A., M. (2025). Exploring the relationship between Sustainable strategy and Sustainable performance in a mediated mechanism with socially responsible human resource management. *Asia Pacific Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2025.100372>
- MohammadKarimi, Y., Wang, & Y. (2026). The effect of family social capital and family governance practices on sense of belonging at work in family firms. *Journal of General Management*. <https://doi.org/10.1177/03063070261441497>
- Rame, & R. (2023). Transforming the Furniture Industry in the Digital Age. *Jurnal Riset Teknologi Dan Proses Produksi Industri (JRTPPi)*.
- Ramgolam, G., Ramphul, N., Chitto, & H. (2025). The role of Sustainable human resource management practices to achieve Sustainable Employee Performance – literature review and future research directions. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2025->

- 0014
- Ramgolam, G., Ramphul, N., Chitto, & H. (2026). *Sustainable Human Resource Management as a Catalyst for Developing Mauritius Into a Sustainable Tourist Destination: A Qualitative Analysis. Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
<https://doi.org/10.1002/csr.70682>
- Research, G. V. (2025). *Furniture Market Size, Share & Trends Analysis Report by Material, by Distribution Channel, by End Use, by Region, and Segment Forecasts*. Grand View Research.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2024). *SmartPLS 4*. SmartPLS GmbH.
<https://www.smartpls.com>
- Rodrigues, C., Krishnamurthy, A., D'Souza, & J., M. (2026). Employee Turnover in a Nature-based Tourism Resort: Beyond Job Satisfaction. *Journal of Travel Research*.
<https://doi.org/10.1177/00472875251346928>
- Ruhana, F., Anggaini, N. L. V, Fitriana, R., Tjiwidjaja, H., Rachmani, I. D., Arifin, Y., Windiarti, I. S., & Waliulu, Y. E. P. R. (2026). Did innovation projects, digital work environment, job satisfaction, and organizational culture reinforce work productivity? *Journal of Project Management*, 11(1), 227–236.
<https://doi.org/10.5267/j.jpm.2025.9.008>
- Rupčić, & N. (2026). Leading and learning for sustainability: the human resource dimension of organizational viability. *Learning Organization*.
<https://doi.org/10.1108/TLO-01-2026-373>
- Santoso, B., M. H., Riani, L., A., Harsono, M., Suyono, & J. (2025). Conceptualizing The Impact of Benevolent Leadership on Task Performance: A Triadic Mediation Approach Through Work Engagement, Leader–Member Exchange, and Creativity in Relation to Leadership Style ROI. *International Journal of Accounting and Economics Studies*.
<https://doi.org/10.14419/rqjwkg18>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Tacong, S., Echdar, S., Hatidja, & St. (2026). Building Sustainable Sharia Educational Management: The Role of Technical Competence, *Organizational Commitment*, and Self Efficacy in Enhancing Teacher Performance. *Banco*.
<https://doi.org/10.35905/banco.v8i1.16383>
- Yiwei, W., Hossain, S., M., Peng, Y., Yang, J., Abuelhassan, & E., A. (2025). Unboxing the Antecedents of Sustainable Employee Performance in China's Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*.
<https://doi.org/10.1080/1528008X.2025.2450516>
- Zhang, C., Liu, & L. (2026). AI-enabled HR analytics and work engagement: Work digital pressure and employee resilience as mediators and inclusive leadership as a moderator. *Journal of Innovation and Knowledge*.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2026.101081>