ANALISIS *SOCIAL RESPONSIBILITY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SR-HRM) , GREEN LIFESTYLE* DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI IDENTIFIKASI ORGANISASI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINERAL DI YOGYAKARTA

Disusun Oleh:

Nama	: Syalaisha Putri Dewanti
Nomor Mahasiswa	: 20311301
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

ANALISIS *SOCIAL RESPONSIBILITY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SR-HRM), GREEN LIFESTYLE* DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI IDENTIFIKASI ORGANISASI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINERAL DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

Disusun dan diajukan dalam rangka memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Starta-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.



Disusun Oleh:

Nama	: Syalaisha Putri Dewanti
Nomor Mahasiswa	: 20311301
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

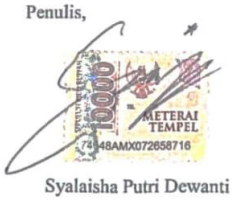
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu penguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 10 Desember 2024

Penulis,



Syalaisha Putri Dewanti

CS Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS *SOCIAL RESPONSIBILITY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SR-HRM)* , *GREEN LIFESTYLE* DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI IDENTIFIKASI ORGANISASI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINERAL DI YOGYAKARTA

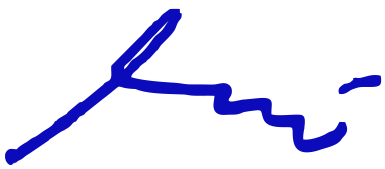
SKRIPSI

Nama	: Syalaisha Putri Dewanti
Nomor Mahasiswa	: 20311301
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 10 Desember 2024

Disahkan dan di setujui oleh

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Kamis, tanggal 02 Januari 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Syalaisha Putri Dewanti
No. Mahasiswa	: 20311301
Judul Tugas Akhir	: Analisis Social Responsibility Human Resource Management (SR-HRM),Green Lifestyle dan Kinerja Karyawan melalui Mediasi Identifikasi Organisasi Karyawan pada Perusahaan Air Mineral di Yogyakarta
Pembimbing	: Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : A/B

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Suhartini, Dra., M.Si.

Anggota Tim : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Yogyakarta, 06 Januari 2025

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

ANALISIS SOCIAL RESPONSIBILITY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SR-HRM),GREEN LIFESTYLE DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI IDENTIFIKASI ORGANISASI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINERAL DI YOGYAKARTA

Disusun oleh : Syalaisha Putri Dewanti

Nomor Mahasiswa : 20311301

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Kamis, 02 Januari 2025

Penguji/Pembimbing TA : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya praktik *Social Responsibility Human Resource Management* (SR-HRM), *Green Lifestyle* dan kinerja pekerjaan ini sudah baik dilakukan oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan air mineral di Yogyakarta. Hasil dari survey online menggunakan kuisioner online berupa *google form* dan memperoleh sampel sebanyak 150 responden. Dalam penelitian ini menggunakan *software Smart PLS* versi 3.2.9 untuk menganalisis seluruh data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti *Social Responsibility Human Resource Management* (SR-HRM), *Green Lifestyle* dan Kinerja Karyawan melalui Identifikasi Organisasi. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan *Social Responsibility Human Resource Management* berpengaruh terhadap Identifikasi Organisasi, Identifikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, *Green Lifestyle* berpengaruh terhadap Identifikasi Organisasi, *Green Lifestyle* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan *Social Responsibility Human Resource Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Identifikasi Organisasi.

Kata Kunci: *Social Responsibility Human Resource Management, Green Lifestyle*, Identifikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

This study aims to determine the existence of Social Responsibility Human Resource Management (SR-HRM), Green Lifestyle and the performance of this work has been done well by mineral water companies in Yogyakarta. The population in this study were employees of mineral water companies in Yogyakarta. The results of the online survey using an online questionnaire in the form of a google form and obtained a sample of 150 respondents. In this study using Smart PLS software version 3.2.9 to analyze all data. The variables used in this study such as Social Responsibility Human Resource Management (SR-HRM), Green Lifestyle and Employee Performance through Organizational Identification. The results obtained from this study indicate that Social Responsibility Human Resource Management has an effect on Organizational Identification, Organizational Identification has an effect on Employee Performance, Green Lifestyle has an effect on Organizational Identification, Green Lifestyle has an effect on Employee Performance and Social Responsibility Human Resource Management has an effect on Employee Performance mediated by Organizational Identification.

Keywords: Social Responsibility Human Resource Management, Green Lifestyle, Organizational Identification, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT., yang telah memberikan segala rahmat dan hidayah-Nya. Segala puji bagi Allah SWT., karena berkat-Nya penulis selalu dimudahkan dengan diberikan kemampuan seperti akal, tenaga, dan sumber daya lain. Alhamdulillahi Rabbil 'Alamin, Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Analisis *Social Responsibility Human Resource Management* (SR-HRM), *Green Lifestyle* dan Kinerja Karyawan melalui mediasi Identifikasi Organisasi karyawan pada Perusahaan Air Mineral di Yogyakarta''. Tujuan penulisan tugas akhir ini yakni sebagai bentuk salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Pada berbagai proses penulisan tugas akhir ini, penulis memperoleh banyak tantangan, namun berkat rahmat dan karunia Allah SWT., juga dukungan dari beberapa pihak pada akhirnya proses penulisan tugas akhir ini dapat berjalan lancar. Dengan demikian, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya hingga penulis memperoleh kekuatan dan kesehatan untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan banyak motivasi, pengetahuan, dan tenaga hingga memudahkan dalam proses penulisan tugas akhir.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Seluruh dosen yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

6. Kedua orang tua penulis, terkhusus untuk surga bagi penulis Ibu Sri Yulianti dan cinta pertama penulis Bapak Raden Agus Setiawan yang senantiasa ikut serta dalam proses penulisan yakni memberikan dukungan secara material, motivasi, restu, dan doa sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan oleh penulis.

7. Saudara penulis, yakni kakak penulis Faqi Dharma Paramudita dan adik tercinta penulis Wasillah Sri Prameswari yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

8. Sepupu penulis, yakni Nahdah Istiqomah, Reikha Desvita Prameswari dan Dava Putra Pamungkas yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

9. Pemilik nim 20511442 selaku orang paling dekat dengan penulis, yang selalu membersamai disegala proses mengerjakan tugas akhir hingga selesainya tugas akhir ini.

10. Fiekha Arjunie, Rizki Maulana dan Andira Puspa Aqilah Gantari selaku sahabat penulis yang senantiasa hadir dalam segala proses penulis menyelesaikan tugas akhir ini.

11. Irzy, Najla, Alyssa, Lulu dan Puri selaku sahabat dari SMA hingga saat ini yang senantiasa selalu menemani, memotivasi serta memberikan semangat untuk penulis menyelesaikan tugas akhir ini.

12. Teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut menghibur dan membantu kemudahan tugas akhir ini.

13. Terakhir, teruntuk diri saya sendiri Syalaisha Putri Dewanti terimakasih untuk tetap memilih bertahan hidup dan selalu berusaha untuk sampai di titik ini, meskipun banyak hal yang seringkali membuat putus asa, namun terimakasih karena tetap menjadi pribadi yang mau berusaha tanpa kenal lelah. Putri, berbahagialah dan nikmatin waktumu dan dimanapun kamu berada. Apapun yang ada di dirimu entah kelebihan dan

kekurangan mu jangan lupa untuk selalu merayakan, berterimakasih kepada diri sendiri.

Pada penulisan tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan penulis. Dengan demikian, kritik atau saran sangat diharapkan untuk kemajuan penulis. Semoga tugas akhir ini dapat membantu dan menambah kemajuan ilmu pengetahuan serta bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 10 Desember 2024

Penulis,

Syalaisha Putri Dewanti

DAFTAR ISI

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Pertanyaan Penelitian 5

1.4 Tujuan Penelitian 6

1.5 Manfaat Penelitian 6

1.5.2 Manfaat Praktis/bagi perusahaan 6

1.5.3 Bagi Akademisi 6

1.5.4 Bagi pihak lain 7

BAB II 8

KAJIAN PUSTAKA 8

2.1 Landasan Teori 8

2.2 Penelitian Terdahulu 18

2.2.1 Pengaruh Social Responsibility Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan 18

2.3 Hubungan Antar Variabel 28

2.4 Kerangka Pikir 32

BAB III 33

METODE PENELITIAN 33

3.7.1 Analisis Deskriptif 38

BAB IV 42

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 42

BAB V 68

KESIMPULAN DAN SARAN 68

DAFTAR PUSTAKA 71

LAMPIRAN 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 ……47

Gambar 4.1…….65

Gambar 4.2…….68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan 19

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Identifikasi Organisasi 21

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Identifikasi Organisasi terhadap Kinerja karyawan 23

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu *Green Lifestyle* terhadap Identifikasi Organisasi 25

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu *Green Lifestyle* terhadap Kinerja Karyawan 26

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu *Social Responsibility Human Resource Management* dan Kinerja Pekerjaan melalui mediasi Identifikasi Organisasi 27

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner 42

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Responden 42

Tabel 4.3 Skala Distribusi Berdasarkan Interval 45

Tabel 4.4 Hasil Analisis Variabel Social Responsibility Human Resource Management 46

Tabel 4.5 Hasil Analisis Variabel *Green Lifestyle* 47

Tabel 4.6 Hasil Analisis Variabel Identifikasi Organisasi.....48

Tabel 4.7 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan 48

Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji *Convergent Validity* 49

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji *Discriminant Validity*.....51

Tabel 4.10 *Composite Reliability* 52

Tabel 4.11 Hasil Pengujian *R-Square*.....53

Tabel 4.12 Hasil Pengujian *Predictive Relevance* 54

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis.....54

Tabel 4.14 Rekapitulasi Uji Hipotesis 57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era perekonomian global saat ini, memiliki tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi perusahaan. CSR mencakup berbagai inisiatif yang bertujuan untuk memberikan dampak positif terhadap masyarakat dan lingkungan. Salah satu aspek penting dari CSR adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM), yang memiliki cara untuk mengelola hubungan yang baik antara karyawan dan masyarakat sekitarnya untuk mencapai kesejahteraan bersama. *Human Resource Management* merupakan suatu sistem yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi sikap,perilaku dan kinerja para karyawannya guna mencapai apa yang ingin dicapai di perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bray & Rue (2015) bahwa *Human Resource Management* merupakan sebuah kegiatan yang melibatkan adanya proses pengkoordinasikan terhadap sumber daya manusia. Terdapat tujuan dari *Human Resource Management* yaitu memberi sesuatu yang setara atau setimpal kepada seluruh sumber daya manusia di dalam organisasi dan menjadikan tempat yang tepat dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut pendapat dari Dessler (2011) praktik dari *Human Resource Management* merupakan suatu kebijakan dan sebuah proses yang terdiri dari aspek di sumber daya manusia dan dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan guna meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di perusahaan. Di dalam praktik *Social Responsibility Human Resource Management* penting dilakukan dan diterapkan di sebuah perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja yang inisiatif serta adanya rasa tanggung jawab secara sosial baik di internal maupun eksternal yang ada di perusahaan. *Social Responsibility Human Reosurce Management* dapat meningkatkan kesadaran akan dampak bisnis yang dapat

terjadi pada karyawan diluar batas dari organisasi. Menerapkan *Social Responsibility Human Resource Management* bisa memberikan kenyamanan di tempat kerja dan lebih etis. Oleh karena itu, untuk mencapai sebuah konsistensi yang ada di organisasi dan untuk melakukan pembangunan berkelanjutan yang ada di organisasi perlu adanya praktik *Social Responsibility Human Resource Management.* Dampak dari adanya *Social Responsibility Human Resource Management* dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang ada di setiap karyawan seperti melakukan identifikasi di dalam organisasi dan kinerja karyawan. Menurut penelitian Ashforth & Mael (1989) menunjukkan bahwa sikap dan proses pengambilan keputusan untuk memberikan manfaat bagi seluruh organisasi maupun individu. Oleh karena itu, dengan melakukan identifikasi organisasi dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak serta dapat memberikan adanya ikatan yang ada pada karyawan dan perusahaan.

Dalam konteks dari *Green Lifestyle* yang ada di penelitian ini adalah mengarah pada aktivitas ramah lingkungan yang dilakukan sehari-hari. Hal ini dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan serta mampu meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya, selain itu dapat menciptakan sebuah lingkungan yang sehat bagi karyawan, sehingga dapat membuat karyawan didalam perusahaan merasa lebih nyaman dan karyawan di perusahaan mengetahui adanya tanggung jawab terhadap lingkungan. Seiring dengan meningkatnya kesadaran terhadap isu lingkungan, penerapan prinsip *Green Lifestyle* menjadi salah satu fokus utama dalam strategi *corporate social responsibility* (CSR) perusahaan. *Green Lifestyle* mengacu pada penerapan praktik ramah lingkungan dalam berbagai aspek operasi perusahaan seperti pengelolaan sumber daya secara efisien, pengurangan limbah, serta pengembangan produk dan proses yang berkelanjutan.

Menerapkan *Green Lifestyle* tidak hanya membantu dalam melindungi lingkungan, namun juga berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini, sesuai dengan data dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), adanya peningkatan sampah pada tahun 2023 yaitu mencapai angka 17,4 juta ton. Dengan data tersebut mampu mendorong

perusahaan untuk membuat program *Green Lifestyle* guna mengurangi sampah di sekitarnya. Hal ini sudah teruji bahwasannya bahan material plastik dapat bertahan kurang lebih 20 tahun.

Terdapat banyaknya perusahaan yang bersaing secara internal dalam menjalankan program *Green Lifestyle* di dalam perusahaan, salah satunya adalah perusahaan air mineral di Yogyakarta. Salah satu program *Green Lifestyle* yang dijalankan perusahaan yaitu *Go Green*. Hal ini merupakan salah satu upaya dalam pengelolaan sampah plastik untuk memproduksi produknya. Dampak dari program *Go Green* ini yaitu meningkatkan efisiensi, keterlibatan karyawan, meningkatnya lingkungan yang positif bagi karyawan maupun organisasi. Dengan menerapkan program *Go Green,* mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menjaga alam dan sekitarnya dari sampah termasuk sampah plastik. Sesuai dengan data dari tribun jogja.com dalam melaksanakan program ini perusahaan juga bekerjasama dengan perusahaan nasional dan lokal guna pengelolaan sampah ini menjadi kebiasaan yang baik bagi perusahaan serta dapat membantu meningkatkan kualitas pada produk lokal.

Dari data diatas dapat kita simpulkan bahwa sudah banyak perusahaan yang menerapkan ramah lingkungan (*Green Lifestyle*) di dalam peraturan operasional perusahaan. Dampak dari penerapan program ini tidak hanya bermanfaat bagi lingkungan tetapi juga bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan yang menjalankannya. Dengan menerapkan sistem ramah lingkungan bagi perusahaan dapat memberikan citra positif bagi masyarakat. Tentunya, hal ini dapat meningkatkan permintaan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan selain itu juga dapat memperkuat identitas organisasi. Menurut pendapat dari Razaq (2019). bahwa dengan adanya *Green Lifestyle* di dalam perusahaan itu menjadi suatu hal yang penting dalam kemajuan industri, dengan begitu para masyarakat di sekitar perusahaan dapat memberikan sesuatu yang positif dari adanya penerapan *Green Lifestyle* di dalam lingkungan nya, dapat menjadikan lingkungan yang sehat, aman, menjaga keberlangsungan kehidupan.

Selain menerapkan program ramah lingkungan di perusahaan yang dapat menimbulkan citra positif di masyarakat, perusahaan juga perlu memahami dan mampu melakukan identifikasi dari berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Melalui identifikasi organisasi hal ini menjadi faktor penting dalam menyusun strategi yang baik dan efektif terhadap lingkungan yang akan diterapkan di perusahaan. Identifikasi organisasi meliputi struktur,budaya,visi dan misi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat oleh ahli Elkington (1997) yaitu konsep *Triple Bottom Line. Triple Bottom Line* menjaga keseimbangan antara *Profit,People,Planet* di dalam melakukan bisnis. Konsep ini tidak hanya memiliki fokus pada segi finansial di perusahaan saja tetapi juga dampaknya dalam lingkungan dan sosialnya.

Pemahaman yang baik tentang faktor-faktor seperti *Profit,People and Planet* dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang baik dan dapat memahami dampak bagi setiap keputusan yang sudah diambil untuk perusahaan. Konsep dari *Triple Bottom Line* dapat membantu perusahaan untuk mempunyai rasa tanggung jawab secara sosial maupun lingkungannya, menciptakan reputasi yang baik serta mendorong konsumen untuk lebih peduli akan lingkungan sekitarnya.

Dengan melaksanakan identifikasi organisasi dari segala aspek dan diterapkan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendapat dari Ashforth & Mael (1989), Van Knippenberg & Van Schie (2000) adanya motivasi, munculnya identitas perusahaan (visi, misi dan nilai di perusahaan), pengambilan keputusan (inisiatif yang memberikan dampak positif bagi perusahaan), pengembangan karier pada karyawan dan dapat meningkatkan kinerja tim dan kerjasama. Identifikasi di dalam perusahaan yang positif mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta mampu mendorong kinerja karyawan lebih optimal.

Oleh karena itu, dengan adanya S*ocial Responsibility Human Resource Management* dan *Green Lifestyle* melalui Identifikasi Organisasi dapat menciptakan kinerja pekerjaan yang baik untuk karyawan guna untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan tersebut. Maka dari itu saya tertarik untuk

melakukan penelitian ini guna untuk mengetahui apakah adanya praktik *Social Responsibility Human Resource Management* (SR-HRM), *Green Lifestyle* dan kinerja pekerjaan ini sudah baik dilakukan oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta dengan metode Identifikasi Organisasi. Dikarenakan hal ini dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan serta membawa pengaruh positif untuk perusahaan, karyawan dan lingkungan untuk kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

Pada era perekonomian global saat ini, perusahaan air mineral di Yogyakarta masih kurang dalam menerapkan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap karyawan. Hal ini, dapat dilihat bahwa karyawan memiliki minimnya rasa tanggung jawab secara sosial yang baik di lingkungan perusahaan maupun sekitarnya. Pada penerapan program *Green Lifestyle* di perusahaan juga masih kurang baik. Hal ini, dapat dilihat bahwa perusahaan kurang memfasilitasi dalam melaksanakan program ini, sehingga hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan. Dapat dilihat dari permasalahan diatas bahwa minimnya identifikasi organisasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya sehingga menurunkan kinerja karyawan perusahaan air mineral di Yogyakarta.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *SR-HRM* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *SR-HRM* berpengaruh positif terhadap Identifikasi Organisasi?
3. Apakah Identifikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah *Green Lifestyle* berpengaruh positif terhadap Identifikasi Organisasi ?
5. Apakah *Green Lifestyle* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?

6. Apakah Identifikasi Organisasi memediasi antara perspektif *SR-HRM* dan Kinerja Karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah *SR-HRM* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah *SR-HRM* memberikan pengaruh positif terhadap Identifikasi Organisasi.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah Identifikasi Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Green Lifestyle* memberikan pengaruh positif terhadap Identifikasi Organisasi.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Green Lifestyle* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah Identifikasi Organisasi memediasi antara perspektif *SR-HRM* dan Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis/bagi peneliti

Studi ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh *SR-HRM* serta *Green Lifestyle* yang dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para karyawannya melalui Identifikasi Organisasi

1.5.2 Manfaat Praktis/bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan serta masukan kepada perusahaan berupa informasi tentang pengaruh *SR-HRM* dan *Green Lifestyle* untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi Identifikasi Organisasi

1.5.3 Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi,pengetahuan serta bisa menjadi rujukan agar dapat memperluas wawasan terkait

SR-HRM, *Green Lifestyle* dan Kinerja Pekerjaan melalui mediasi dari Identifikasi Organisasi.

1.5.4 Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian bagi pihak-pihak lain yang memerlukan informasi tentang *Social Responsibility Human Resource Management*, *Green Lifestyle* dan Kinerja Karyawan melalui mediasi dari Identifikasi Organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguatkan dari penelitian terdahulu serta dapat memberikan kontribusi penelitian di bidang sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Social Responsibility Human Resource Management

Menurut pendapat Blau (1964) adanya teori pertukaran sosial di dalam praktik *Social Responsibility Human Resource Management* yang menunjukkan dengan adanya praktik tersebut dapat memberikan sikap dan perilaku yang positif diantara pekerja. Di dalam teori ini menunjukkan bahwa adanya proses yang s aling bergantungan yang dimana satu pihak memberikan sumberdaya yang baik dan pihak lainnya membalas dengan yang baik juga di karenakan adanya rasa kewajiban yang dapat membentuk sebuah perdagangan baru. Dengan niat melakukan timbal balik yang positif akan memiliki kecendrungan untuk membalas dengan perlakuan yang baik maka, hal ini akan menimbulkan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Dengan menerapkan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* bukan hanya berfokus kepada bentuk sosialnya saja tetapi, juga memastikan hak dan kesejahteraan karyawan, dapat memenuhi tuntutan dari karyawan, memberikan kesempatan yang sama dan diberikan fasilitas yang memadai untuk karyawan dapat berkembang dengan baik, serta dapat mendorong karyawan dalam setiap pengambilan keputusan di tempat kerja.

SR-HRM memberikan gambaran tentang perilaku organisasi yang berupa penghargaan *(reward)* untuk meningkatkan *feeling* (perasaan), penilaian dan sikap Jia *et al*., (2019). Menurut pendapat dari Shen (2011) praktik *Human Resource Management* yang bertanggung jawab secara sosial memiliki 2 komponen yaitu sumber daya manusia yang berorientasi kepada karyawan dan sumber daya manusia memfasilitasi CSR secara umum.

Selain itu juga menurut pendapat dari Kundu & Gahlawat (2015) adanya *Social Responsibility Human Resource Management* mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan serta memberikan dampak negatif terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja. Dan menurut pendapat dari Jia *et al.,* (2019) bahwa dengan adanya *Social Responsibility Human Resource Management* dapat menimbulkan adanya rasa percaya diri dan hormat para karyawannya untuk organisasi serta dapat mendorong mereka dalam berbagi pengetahuan.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Social Responsibility Human Resource Management*

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi adanya Social Responsibility Human Resource Management menurut Werther & Chandler (2010) yaitu :

1. Memiliki Kebijakan dan adanya praktik tanggung jawab sosial merupakan suatu kebijakan di dalam perusahaan yang mampu menerapkan program-program untuk karyawan seperti program kesejahteraan karyawan, pelatihan tentang etika dan keberlanjutan serta adanya inisiatif CSR di lingkup internal perusahaan.
2. Pengembangan karyawan dan pelatihan merupakan suatu program yang dibuat untuk meningkatkan kesadaran serta keterampilan karyawan mengenai tanggung jawab sosial di lingkungan.
3. Kompensasi dan insentif merupakan suatu proses yang mendukung perilaku ramah lingkungan dan adanya tanggung jawab sosial.
4. Keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan merupakan sebuah keterlibatan karyawan pada suatu budaya yang mendukung adanya tanggung jawab sosial di lingkungan.
5. Evaluasi dan Pelaporan CSR merupakan suatu sistem untuk mengevaluasi dan dapat melaporkan hasil dari kebijakan

serta memberikan dampaknya bagi karyawan maupun perusahaan.

2.1.1.2 Indikator Social Responsibility Human Resource Management

Di dalam melakukan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* adalah sebagian dari praktik yang dimana sebagian besarnya diadaptasi oleh manajemen sumber daya manusia tradisional yang terdiri dari Pelatihan dan pengembangan, Kondisi kerja dan Penilaian dan penghargaan Shen & Benson (2016). Terdapat 5 indikator/item dalam mengukur praktik SR-HRM menurut Shen (2011) berupa kinerja sosial karyawan untuk dihargai oleh atasan, keadilan pekerja, organisasi memberikan pelatihan CSR umum, identitas pribadi dan pengembangan keterampilan. Dengan menerapkan pengukuran ini dapat memberikan wawasan yang baik terkait bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, keadilan, dan kontribusi sosialnya serta mampu mengoptimalkan kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

2.1.2 Identifikasi Organisasi

Terdapat teori identitas sosial yang dimana identifikasi organisasi lebih mengarah kepada kinerja pekerjaan para karyawan. Dan menurut pendapat dari Ashforth & Mael (1989) bahwa identifikasi organisasi itu mengarah pada persepsi kesatuan atau kepemilikan terhadap suatu organisasi dan hal ini dapat mendorong para karyawan untuk memiliki persepsi organisasi dan menganggap bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi termasuk ke dalam diri para karyawan. Menurut pendapat ahli Edwards & Peccei (2010) karyawan yang memiliki identifikasi organisasi yang baik memberikan kontribusi yang besar untuk organisasi dan akan mengupayakan usaha yang semaksimal mungkin dan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan di perusahaan. Identifikasi organisasi mampu meningkatkan respons emosional individu terhadap pekerjaan seseorang. Individu memiliki dasar untuk memandang diri mereka sendiri secara baik Steele (1988).

Identifikasi organisasi mengacu pada karyawan yang merasakan hubungan yang kuat dengan kelompok, dan karyawan yang mendefinisikan diri sendiri dan organisasi mereka sebagai satu kesatuan Giessner (2011). Identifikasi Organisasi sering dikaitkan sebagai komitmen karyawan terhadap organisasi. Meskipun berbeda namun memiliki korelasi yang kuat. Komitmen mewakili sikap positif terhadap perusahaan di mana diri dan perusahaan memiliki satu kesatuan yang terpisah. Sebaliknya, identifikasi organisasi yang didefinisikan di sini adalah kesatuan yang dirasakan dengan organisasi, yang menjelaskan citra diri seseorang.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Identifikasi Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Identifikasi Organisasi menurut Mael & Ashforth (1992) yaitu :

1. Faktor Organisasi
    a. Keunikan Organisasi mampu menjadi ciri khas organisasi dari organisasi lain serta memberikan kesan yang menarik bagi setiap anggota perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sering kali mencoba untuk mendefinisikan identitas mereka dengan menemukan sesuatu yang unik dan memiliki arti yang berbeda.
    b. Gengsi Organisasi ini berasal dari argumen sebelumnya bahwa karyawan mengidentifikasi dengan organisasi sebagian untuk meningkatkan harga diri. Semakin bergengsi organisasi, semakin besar potensi peningkatan harga diri melalui adanya identifikasi
    c. Persaingan intra organisasi dapat memberikan fokus baru pada individu atau sub unit dibandingkan organisasi secara keseluruhan yang pada akhirnya adanya persaingan seperti ini serta dapat mengurangi ikatan individu karyawan dan organisasi.
2. Faktor Individu

a. Kepuasan Pandangan bergantung pada organisasi yang memberikan kontribusi yang sesuai untuk pencapaian tujuan pribadi seseorang.
b. Sentimentalitas merupakan kecenderungan untuk mempertahankan ikatan emosional dan atau nyata dengan masa lalu seseorang, dan untuk mendapatkan kesenangan dari mendiskusikan atau menghidupkan kembali masa lalu seseorang.

Pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi identifikasi organisasi diperlukan karena memiliki potensi meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan nilai-nilai organisasi, kepemimpinan, budaya, pengakuan, partisipasi, hubungan sosial, dan kesempatan pengembangan, perusahaan dapat meningkatkan rasa identifikasi organisasi,serta dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.3 Indikator Identifikasi Organisasi

Identifikasi Organisasi mempunyai peran utama dalam membangun identitas sosial baik dari anggota organisasi baik di dalam lingkungan kerja maupun pada saat berinteraksi dengan masyarakat di kehidupan pribadinya. Terdapat 4 indikator/item dalam mengukur identifikasi organisasi Mael & Ashforth (1992) berupa :

1. Ketika seseorang mengkritik (nama organisasi), itu terasa seperti penghinaan pribadi.
2. Saya sangat tertarik dengan apa yang orang lain pikirkan tentang (organisasi).
3. Keberhasilan organisasi ini adalah kesuksesan saya.
4. Ketika seseorang memuji organisasi ini, itu terasa seperti pujian pribadi.

Dari beberapa item di atas dapat mengukur rasa memiliki dan identifikasi terhadap suatu perusahaan. Indikator ini mampu dijadikan sebagai tolak ukur bagi organisasi dalam menggunakan dan mengontrol identitas

organisasi yang dirasakan oleh karyawannya. Pengukuran ini mengacu pada pengukuran menggunakan teori dari Mael & Ashforth (1992).

2.1.3 Green Lifestyle

Menurut pendapat dari Elkington (1997) terdapat konsep *Triple Bottom Line. Triple Bottom Line* menjaga keseimbangan antara *Profit,People,Planet* di dalam melakukan bisnis. Konsep ini tidak hanya memiliki fokus pada segi finansial di perusahaan saja tetapi juga dampaknya dalam lingkungan dan sosialnya. Pemahaman yang baik tentang faktor-faktor seperti *Profit,People and Planet* dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang baik dan dapat memahami dampak bagi setiap keputusan yang sudah diambil untuk perusahaan. Konsep dari *Triple Bottom Line* dapat membantu perusahaan untuk mempunyai rasa tanggung jawab secara sosial maupun lingkungannya,menciptakan reputasi yang baik serta mendorong konsumen untuk lebih peduli akan lingkungan sekitarnya.

Green Lifestyle adalah sebuah gaya hidup yang dapat melibatkan sebuah tindakan guna untuk meminimalisir dampak negatif yang ada di lingkungan Urbaÿski & Ul-Haque (2020). *Green Lifestyle* atau ramah lingkungan ini dapat menciptakan sesuatu yang positif dan sehat untuk lingkungan sekitar,selain untuk kebaikan para karyawan dan organisasi tentunya dapat menciptakan citra yang positif bagi masyarakat sekitar dengan begitu dapat menciptakan tingkat penjualan pada perusahaan. Menurut pendapat dari Binder & Blankenberg (2017) bahwa dengan adanya perilaku ramah lingkungan dapat mendorong kepuasan hidup dan berdampak positif pada kinerja pekerjaan.

Banyak perusahaan di indonesia yang telah menerapkan sistem ramah lingkungan karena mampu berkontribusi dalam keberlangsungan hidup perusahaan serta dapat meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga lingkungan. Menurut pendapat dari Dunlap & Van Liere (1978) adanya NEP yaitu adanya suatu sikap di lingkungan,sedangkan menurut pendapat dari Hameed *et al.,* (2020) menunjukkan jika NEP berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi terhadap

lingkungan. Oleh karena itu, jika adanya perubahan yang baik maka secara tidak langsung sikap di lingkungan sekitar juga akan ikut berubah menjadi positif.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Green Lifestyle

Menurut penelitian dari Boiral (2007) adanya beberapa faktor yang mempengaruhi *Green Lifestyle* di perusahaan yaitu :

1. Kebijakan dan strategi lingkungan merupakan suatu kebijakan dan strategi yang jelas di dalam operasional perusahaan.
2. Pengelolaan energi dan sumber daya merupakan cara untuk meningkatkan efisiensi energi maupun sumber daya.
3. Pengelolaan limbah dan daur ulang merupakan sebuah cara untuk mengurangi serta dapat mengelola limbah di sekitar perusahaan secara efektif dan dapat memberikan efek positif bagi perusahaan maupun lingkungan.
4. Desain dan infrastruktur ramah lingkungan merupakan sebuah desain dan infrastruktur yang dapat mendukung prinsip ramah lingkungan.
5. Kesadaran dan keterlibatan karyawan merupakan suatu program untuk meningkatkan kesadaran para karyawan dalam menjalankan kegiatan ramah lingkungan dan dapat diterapkan di lingkungan perusahaan maupun diluar perusahaan.
6. Pelaporan dan transparansi lingkungan merupakan sebuah sistem yang transparan terkait kinerja karyawan maupun perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Green Lifestyle

Green Lifestyle merupakan sebuah gaya hidup yang mencakup tindakan yang memiliki tujuan untuk meminimalkan atau menghilangkan dampak negatif dari adanya tindakan terhadap lingkungan. *Green Lifestyle* dapat mempengaruhi keberlanjutan di

dalam sebuah perusahaan,dikarenakan mayoritas pelanggan dari negara maju dapat melihat apakah perusahaan tersebut memiliki kesadaran akan ramah lingkungan atau tidak Urbaÿski & Ul-Haque (2020). Oleh karena itu, terdapat 3 indikator/item dalam pengukuran Green Lifestyle yaitu:

1. Membeli suatu produk karena harganya lebih rendah efek polusi.
2. Mengganti produk karena alasan ekologis.
3. Menghadiri pertemuan sebuah organisasi khusus berkaitan dengan perbaikan lingkungan.

Dari beberapa indikator/item diatas dapat diberikan ukuran yang jelas bagaimana perusahaan menerapkan *Green Lifestyle* di perusahaan serta memberikan dampak nya bagi lingkungan sekitar.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Di dalam kinerja karyawan Maslow (1943). Terdapat teori motivasi atau Maslow's Hierarchy of Needs (Hierarki Kebutuhan Maslow) yang menyatakan bahwa manusia memiliki 5 kebutuhan dasar yang wajib di penuhi secara bertahap berupa :

1. Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan dasar seperti makan dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman: Keamanan finansial, kesehatan, dan lingkungan kerja yang aman.
3. Kebutuhan sosial: Rasa kebersamaan, hubungan sosial yang baik di tempat kerja.
4. Kebutuhan penghargaan: Penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: Mengembangkan potensi diri dan pencapaian pribadi.

Didalam teori ini memiliki fokus untuk memberikan kepuasan akan kebutuhan individu yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pasti terkena berbagai hal penting faktor peningkatan hasil kerja itu menjadi tujuan organisasi atau

lembaga tempat karyawan tersebut bekerja Rivai (2005). Kinerja adalah performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur Sedarmayanti (2011). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka mencapai suatu prestasi kerja yang memuaskan. Artinya, apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Noe (2017) terdapat beberapa faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan dan pengembangan : hal ini mencakup tentang meningkatkan keterampilan serta memberikan persiapan untuk karyawan menghadapi tantangan di masa yang akan datang.
2. Kepuasan Kerja : sebuah pelatihan yang dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilannya sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa di hargai di tempat kerja.
3. Keterlibatan Karyawan : tingkat komitmen karyawan untuk berkontribusi di dalam organisasi.
4. Sumber Daya yang Tersedia : perusahaan memberikan fasilitas sumber daya yang memadai guna untuk melakukan pekerjaan secara efektif.
5. Kondisi kerja dan Lingkungan : memiliki kondisi kerja yang baik dan lingkungan yang aman dan nyaman dapat memberikan kenyamanan secara psikologis yang membuat karyawan fokus pada tugas mereka.

6. Evaluasi dan Umpan Balik : memberikan evaluasi kinerja yang jelas serta umpan balik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Akbar (2018) terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi.

2.1.4.2 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah kemampuan daya pikir dan daya fisik di setiap individu yang disusun dengan sistem yang ada di organisasi untuk memastikan bakat yang ada di setiap individu ini dapat digunakan secara efisien dan efektif guna untuk mencapai tujuan dari organisasi Hasibuan & Malayu (2005). Untuk memastikan bakat yang ada di setiap individu berjalan dengan efisien dan efektif tentunya harus ada upaya untuk meningkatkan kinerja agar bisa berjalan dengan baik di organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2019) terdapat beberapa indikator kinerja seorang karyawan meliputi :

1. Kuantitas : pengukuran kinerja yang ditentukan dari jumlah nilai, unit produksi atau total keseluruhan aktivitas yang dijalankan
2. Tepat Waktu : adanya kaitan dari pengukuran dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan
3. Efektivitas : sebuah pengukuran dari penggunaan sumber daya baik fisik maupun material dengan melakukan meminimalisir pengeluaran yang ada

4. Kemandirian : tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan,bimbingan dari orang lain atau pengawas.
5. Komitmen kerja : tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi

Dengan begitu ketika kinerja karyawan ini meningkat maka akan membawa dampak baik dan positif kepada perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya perusahaan membuat fasilitas yang mendukung agar para karyawan ini nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu mengenai *Social Responsibility Human Resource Management, Green Lifestyle*, Identifikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Social Responsibility Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan

1. **Shen and Benson (2016)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Shen and Benson (2016) hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sehingga mampu membuat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui penghargaan dari aktivitas *Social Responsibility Human Resource Management.*

2. **Shen & Zhu (2011)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Shen & Zhu (2011) hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* adalah kegiatan yang melibatkan 2 hal yaitu perekrutan dan mempertahankan karyawan dengan menerapkan rasa tanggung jawab sosial, melakukan berbagai macam pelatihan CSR,

memberikan penilaian mengenai tanggung jawab sosial karyawan, melaksanakan kompensasi dan melakukan promosi.

3. **Barrena *et al.*, (2017)**

Penelitian ini dilakukan oleh Barrena *et al.,* (2017) hasil penelitian ini menyatakan bahwa untuk kebijakan atau praktik *Social Responsibility Human Resource Management* mampu meningkatkan secara positif kinerja individu karyawan, kepuasan dan komitmen mereka dan berkontribusi untuk meningkatkan hasil perusahaan di tingkat organisasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan

NO	Peneliti/Judul Penelitian	Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian	Hasil
1	Shen and Benson (2016) "Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance:the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis"	Menganalisis data survei dari 367 responden menggunakan model persamaan struktural parsial setidaknya kuadrat (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.2 dengan menggunakan metode Quantitative.	hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sehingga mampu membuat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui penghargaan dari aktivitas *Social Responsibility Human Resource Management.*
2	Shen & Zhu (2011). "socially responsible human resource management and csr behaviour terhadap organizational trust saat pandemic covid-19"	Data yang digunakan adalah data primer (kuesioner). Total sampel adalah 64 perusahaan swasta di Jabodetabek periode 3 bulan COVID-19 (Mei-Juni-Juli 2021). Alasan pengambilan sampel adalah perusahaan swasta di Jabodetabek mempunyai rata-rata CSR dan organisasi yang efektif sehingga pengaruh karyawan dapat diukur. Metode penelitian menggunakan regresi linier	hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* adalah kegiatan yang melibatkan 2 hal yaitu perekrutan dan mempertahankan karyawan dengan menerapkan rasa tanggung jawab sosial, melakukan berbagai macam pelatihan CSR, memberikan penilaian mengenai tanggung jawab sosial karyawan (nilai

		dengan STATA. Variabel dependen adalah Kepercayaan Organisasi 5 item: keadilan, komitmen, janji, manajemen, pengembangan karir. Variabel independennya adalah SRHRM dan Perilaku CSR berdasarkan item kuesioner.	kinerja), melaksanakan kompensasi dan melakukan promosi.
3	Barrena *et al.,* (2017) "Understanding the link between socially responsible human resource management and competitive performance in SMEs"	Untuk mendapatkan bukti empiris, teknik pemodelan persamaan struktural diterapkan pada data dari 481 UKM Spanyol. Dengan menggunakan metode Quantitative	hasil penelitian ini menyatakan bahwa untuk kebijakan atau praktik *Social Responsibility Human Resource Management* mampu meningkatkan secara positif kinerja individu karyawan, kepuasan dan komitmen mereka dan berkontribusi untuk meningkatkan hasil perusahaan di tingkat organisasi.

2.2.2 Pengaruh Social Responsibility Human Resource Management terhadap Identifikasi Organisasi

1. **Shen and Benson (2014)**

   Penelitian yang dilakukan oleh Shen and Benson (2014) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SR-HRM mendorong karyawan untuk terlibat dalam organizational citizenship behaviour (OCB) yang dapat menguntungkan organisasi. Hal ini dapat menguji apakah dampak SR-HRM terhadap kemauan karyawan untuk terlibat dalam OCB dapat dijelaskan dengan lebih baik dari

perspektif pertukaran sosial atau identitas sosial. Dan dengan SR-HRM yang dapat meningkatkan identifikasi organisasi karyawan dengan cara mendorong para karyawan untuk terlibat di dalam organisasi.

2. **Shen and Benson (2016)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Shen and Benson (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Social Responsibility Human Resource Management mempunyai pengaruh yang baik terhadap identifikasi organisasi. Ditemukan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial dengan nilai-nilai dan etika moral yang baik, maka mereka akan merasa lebih teridentifikasi dengan organisasi mereka.

3. **Shen and Zhang, (2017)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Shen and Zhang (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik SRHRM di dalam sebuah perusahaan akan membuat perusahaan dapat lebih mudah mensosialisasikan nilai-nilai CSR perusahaan kepada karyawannya dan sekaligus dapat membangun organizational climate yang baik melalui identifikasi organisasi dan akan mempermudah sebuah perusahaan untuk memperoleh dukungan dari karyawannya terhadap kegiatan CSR eksternal perusahaan.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Identifikasi Organisasi

NO	Peneliti/Judul Penelitian	Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian	Hasil
1.	Shen and Benson (2014) "The impact of socially responsible human resource management on employees'	Pengumpulan data dari karyawan dan atasan langsung mereka melalui kuesioner survei. Serta menggunakan Skala Likert lima poin (mulai dari 1 ¼ sangat tidak setuju hingga 5	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SR-HRM mendorong karyawan untuk terlibat dalam organizational citizenship behaviour (OCB) yang dapat menguntungkan organisasi.

	organizational citizenship behaviour: the mediating role of organizational identification"	¼ sangat setuju) digunakan untuk mengukur semua variabel	Hal ini dapat menguji apakah dampak SR-HRM terhadap kemauan karyawan untuk terlibat dalam OCB dapat dijelaskan dengan lebih baik dari perspektif pertukaran sosial atau identitas sosial. Dan dengan SR-HRM yang dapat meningkatkan identifikasi organisasi karyawan dengan cara mendorong para karyawan untuk terlibat di dalam organisasi
2.	Shen and Benson (2016) "Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance:the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis"	Menganalisis data survei dari 367 responden menggunakan model persamaan struktural parsial setidaknya kuadrat (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.2 dengan menggunakan metode Quantitative	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Social Responsibility Human Resource Management mempunyai pengaruh yang baik terhadap identifikasi organisasi. Ditemukan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial dengan nilai-nilai dan etika moral yang baik, maka mereka akan merasa lebih teridentifikasi dengan organisasi mereka
3.	Shen and Zhang (2017) " pengaruh penerapan SHRM dengan dukungan karyawan bagi kegiatan csr eksternal perusahaan di jakarta dan sekitarnya"	Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui survey dengan menggunakan kuesioner elektronik yang dibagikan kepada responden. Kuesioner tersebut dibuat dengan format likert-type scales dengan skala pengukuran 1 sampai 5. Dan dengan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM)	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik SRHRM di dalam sebuah perusahaan akan membuat perusahaan dapat lebih mudah mensosialisasikan nilai-nilai CSR perusahaan kepada karyawannya dan sekaligus dapat membangun organizational climate yang baik melalui identifikasi organisasi dan akan mempermudah sebuah perusahaan untuk memperoleh dukungan dari karyawannya terhadap kegiatan CSR eksternal perusahaan.

2.2.3 Pengaruh Identifikasi Organisasi terhadap Kinerja karyawan

1. **Newman *et al*., (2016)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Newman *et al*., (2016) hasil penelitian ini menyatakan bahwa ketika organisasi mampu mengembangkan identifikasi organisasinya maka,para karyawannya juga akan mengembangkan kinerja di organisasi untuk menjadi lebih baik.

2. **Schneider *et al*., (2003)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Schneider *et al*., (2003) hasil penelitian ini menyatakan bahwa hubungan antara identifikasi organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasilnya mendukung konsep bahwa karyawan yang diakui dalam organisasi tertentu atas upaya mereka cenderung menunjukkan kinerja berkualitas lebih tinggi.

3. **Ziapour *et al*., (2014)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Ziapour *et al*., (2014) hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara identifikasi organisasi dan kinerja yang memiliki arti karyawan yang berkomitmen secara emosional terhadap organisasinya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan niat untuk keluar yang lebih rendah.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Identifikasi Organisasi terhadap Kinerja karyawan

NO	Peneliti/Judul Penelitian	Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian	Hasil
1.	Newman *et al*., (2016) "Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance:the moderating effect of perceived	Menganalisis data survei dari 367 responden menggunakan model persamaan struktural parsial setidaknya kuadrat (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.2 dengan menggunakan metode Quantitative	hasil penelitian ini menyatakan bahwa ketika organisasi mampu mengembangkan identifikasi organisasinya maka,para karyawannya juga akan mengembangkan kinerja

	organizational response to a global crisis"		di organisasi untuk menjadi lebih baik
2.	Schneider *et al*., (2003) " Antecedents of organizational identification: implications for employee performance"	Sampel yang terdiri dari 175 dosen tetap dari empat universitas ternama di Karachi, Pakistan, wawancara menggunakan kuesioner skala Likert lima poin. Data dimasukkan ke dalam SPSS 22 dan SmartPLS v 3.2 untuk melakukan analisis.	hasil penelitian ini menyatakan bahwa hubungan antara identifikasi organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasilnya mendukung konsep bahwa karyawan yang diakui dalam organisasi tertentu atas upaya mereka cenderung menunjukkan kinerja berkualitas lebih tinggi.
3.	Ziapour *et al*., (2014) "Pengaruh Identifikasi Organisasi dan Sinisme Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalangan Perawat"	Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional, deskriptif dan korelasional. Data dikumpulkan dari 215 perawat yang bekerja di unit berbeda di empat rumah sakit di Istanbul. Alat pengumpulan data berupa formulir informasi pengantar dan tiga skala untuk mengukur setiap konsep. Data dianalisis pada IBM SPSS Statistics 21.00 dengan menggunakan analisis deskriptif, komparatif, korelatif, regresi, dan konsistensi internal.	hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara identifikasi organisasi dan kinerja yang memiliki arti karyawan yang berkomitmen secara emosional terhadap organisasinya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan niat untuk keluar yang lebih rendah.

2.2.4 Pengaruh Green Lifestyle terhadap Identifikasi Organisasi

1. Adawiyah & Putrawan (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Adawiyah & Putrawan (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik *Green Lifestyle* merupakan komponen-komponen penting yang bisa menjadi kriteria dalam penerapannya pada perusahaan melalui identifikasi organisasi. Oleh karena itu, *Green Lifestyle* ini bisa berjalan di perusahaan jika adanya identifikasi organisasi yang baik.

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu *Green Lifestyle* terhadap Identifikasi Organisasi

NO	Peneliti/Judul Penelitian	Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian	Hasil
1.	Adawiyah & Putrawan (2021) "Green Human Resource Management, Green Supply Chain Management, Green Lifestyle: Their Effect on Business Sustainability Mediated by Digital Skills"	Penelitian ini menggunakan teknik analisis Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS 24 di dalamnya proses pengujian data. Dari survei akhir, peneliti memperoleh data dari 250 kuesioner itu didistribusikan. Kemudian dari seluruh data tersebut terdapat 218 data yang dapat diolah untuk dianalisis lebih lanjut.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik *Green Lifestyle* merupakan komponen-komponen penting yang bisa menjadi kriteria dalam penerapannya pada perusahaan melalui identifikasi organisasi. Oleh karena itu *Green Lifestyle* ini bisa berjalan di perusahaan jika adanya identifikasi organisasi yang baik

2.2.5 Pengaruh Green Lifestyle terhadap Kinerja Karyawan

1. **Ragas *et al.*, (2017)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Ragas *et al*.,(2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik GHRM mempengaruhi *Green Lifestyle*. Oleh karena itu, *Green Lifestyle* ini dapat memperkuat hubungan antara GHRM dan Kinerja karyawan. Ketika mendapatkan hasil yang positif maka dapat memotivasi para karyawan sehingga bisa memberi dampak untuk *Green Lifestyle* dan secara langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. **Fatima *et al.*, (2017)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Fatima *et al.*, (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik *Green Lifestyle* dapat mempengaruhi budaya kerja dan prestasi kerja pekerja. Dengan demikian, hal tersebut dapat berimplikasi pada kinerja dan gaya hidup karyawan yang ditunjukkan di lingkungan tempat kerja. Oleh karena itu, *Green Lifestyle* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kim *et al.*, (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Kim *et al.,* (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik *Green Lifestyle* ini penting bagi perusahaan dikarenakan dengan adanya praktik *Green Lifestyle* ini mampu meningkatkan dan memperkuat GHRM dan kinerja karyawan.

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu *Green Lifestyle* terhadap Kinerja Karyawan

NO	Peneliti/Judul Penelitian	Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian	Hasil
1.	Ragas *et al.,* (2017) "Green Lifestyle and POS: Which one does have the biggest role in influencing of green HRM on employee performance"	Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan angket. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dan jumlah sampel sebanyak 232. Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program warp PLS digunakan untuk menguji hipotesis.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik GHRM mempengaruhi *Green Lifestyle*,oleh karena itu *Green Lifestyle* ini dapat memperkuat hubungan antara GHRM dan Kinerja karyawan. Ketika mendapatkan hasil yang positif maka dapat memotivasi para karyawan sehingga bisa memberi dampak untuk *Green Lifestyle* dan secara langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan
2.	Fatima *et al.,* (2017) "How Green Lifestyle as Moderator Variable has Influenced Green Human Resource Management (GRHM) and Job Performance?"	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia antara 18-40 tahun. Sampel yang diteliti adalah masyarakat usia produktif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik *Green Lifestyle* dapat mempengaruhi budaya kerja dan prestasi kerja pekerja. Dengan demikian, hal tersebut dapat berimplikasi pada kinerja dan gaya hidup karyawan yang ditunjukkan di lingkungan tempat kerja oleh karena itu,*Green Lifestyle* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3.	Kim *et al.,* (2019) "The effect of green human resource management on performance with green lifestyle moderation and perceived organizational support"	Penelitian ini menggunakan metode convenience sampling dengan sampel sebanyak 228 responden di Jakarta dan Tangerang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dimoderasi, yang diolah melalui SPSS versi 25.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik *Green Lifestyle* ini penting bagi perusahaan dikarenakan dengan adanya praktik *Green Lifestyle* ini mampu meningkatkan dan memperkuat GHRM dan kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Social Responsibility Human Resource Management dan Kinerja Karyawan melalui mediasi Identifikasi Organisasi

1. **Cropanzano and Mitchell (2005)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Cropanzano and Mitchell (2005) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* menghasilkan identifikasi organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya, meningkatkan kinerja pekerjaan. Dengan kata lain, identifikasi organisasi bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial dan kinerja pekerjaan.

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu *Social Responsibility Human Resource Management* dan Kinerja Karyawan melalui mediasi Identifikasi Organisasi

NO	Peneliti/Judul Penelitian	Metode & Alat analisis/Variabel Penelitian	Hasil
1.	Cropanzano and Mitchell (2005) **"**Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance:the	Menganalisis data survei dari 367 responden menggunakan model persamaan struktural parsial setidaknya kuadrat (PLS-SEM) dengan perangkat	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* menghasilkan identifikasi organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya, meningkatkan kinerja pekerjaan. Dengan kata lain, identifikasi organisasi

	moderating effect of perceived organizational response to a global crisis"	lunak SmartPLS 3.2 dengan menggunakan metode Quantitative	bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial dan kinerja pekerjaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Social Responsibility Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Shen and Benson (2016) bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sehingga mampu membuat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui penghargaan dari aktivitas *Social Responsibility Human Resource Management.*

Social Responsibility Human Resource Management adalah kegiatan yang melibatkan 2 hal yaitu perekrutan dan mempertahankan karyawan dengan menerapkan rasa tanggung jawab sosial, melakukan berbagai macam pelatihan CSR, memberikan penilaian mengenai tanggung jawab sosial karyawan, melaksanakan kompensasi dan melakukan promosi Shen & Zhu (2011).

Menurut ahli Barrena *et al.,* (2017) menyatakan bahwa untuk kebijakan atau praktik Social Responsibility Human Resource Management mampu meningkatkan secara positif kinerja individu karyawan, kepuasan dan komitmen mereka dan berkontribusi untuk meningkatkan hasil perusahaan di tingkat organisasi. Tentunya, hal ini dapat mendorong para karyawan untuk berpartisipasi secara aktif di perusahaan serta mampu menghargai kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Dan dapat dikatakan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* memberikan dampak positif kepada kinerja pekerjaan.

H1 : Terdapat pengaruh positif *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Social Responsibility Human Resource Management pada Identifikasi Organisasi

Menurut pendapat dari Shen and Benson (2014) menunjukkan bahwa SR-HRM mendorong karyawan untuk terlibat dalam organizational citizenship behaviour (OCB) yang dapat menguntungkan organisasi. Hal ini dapat menguji apakah dampak SR-HRM terhadap kemauan karyawan untuk terlibat dalam OCB dapat dijelaskan dengan lebih baik dari perspektif pertukaran sosial atau identitas sosial. Dan dengan SR-HRM yang dapat meningkatkan identifikasi organisasi karyawan dengan cara mendorong para karyawan untuk terlibat di dalam organisasi.

Praktik SR-HRM di dalam sebuah perusahaan akan membuat perusahaan dapat lebih mudah mensosialisasikan nilai-nilai CSR perusahaan kepada karyawannya dan sekaligus dapat membangun organizational climate yang baik melalui identifikasi organisasi dan akan mempermudah sebuah perusahaan untuk memperoleh dukungan dari karyawannya terhadap kegiatan CSR eksternal perusahaan Shen and Zhang (2017).

Menurut pendapat dari Shen and Benson (2016) *Social Responsibility Human Resource Management* mempunyai pengaruh yang baik terhadap identifikasi organisasi. Dapat dilihat bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial dengan nilai-nilai dan etika moral yang baik, maka mereka akan merasa lebih teridentifikasi dengan organisasi mereka. Oleh karena itu, karyawan dapat meningkatkan identifikasi organisasi yang tinggi jika adanya praktik SR-HRM yang baik dan bermanfaat di dalam organisasi.

H2 : Terdapat pengaruh positif *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Identifikasi Organisasi

2.3.3 Pengaruh Identifikasi Organisasi pada Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Newman *et al.*, (2016) bahwa ketika organisasi mampu mengembangkan identifikasi organisasinya maka, para karyawannya juga akan mengembangkan kinerja di organisasi untuk menjadi lebih baik.

Karyawan yang memiliki tingkat identifikasi yang tinggi pada organisasi akan cenderung memiliki nilai valensi yang baik dan positif untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Adanya hubungan antara identifikasi organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasilnya mendukung konsep bahwa karyawan yang diakui dalam organisasi tertentu atas upaya mereka cenderung menunjukkan kinerja berkualitas lebih tinggi Schneider *et al.*, (2003).

Menurut pendapat dari Ziapour *et al.*, (2014) bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara identifikasi organisasi dan kinerja yang memiliki arti karyawan yang berkomitmen secara emosional terhadap organisasinya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan niat untuk keluar yang lebih rendah. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki identifikasi diri mereka kepada organisasi maka semakin besar juga keinginan untuk berkontribusi dengan besar dan baik untuk mengupayakan mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

H3 : Terdapat pengaruh positif Identifikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Pengaruh Green Lifestyle terhadap Identifikasi Organisasi

Menurut pendapat dari Adawiyah & Putrawan (2021) bahwa praktik *Green Lifestyle* merupakan komponen-komponen penting yang bisa menjadi kriteria dalam penerapannya pada perusahaan melalui identifikasi organisasi. Oleh karena itu, *Green Lifestyle* ini bisa berjalan di perusahaan jika adanya identifikasi organisasi yang baik. Dengan diciptakannya sistem atau peraturan ramah lingkungan yang mendukung akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan. Identifikasi organisasi itu mengacu pada persepsi kesatuan atau kepemilikan terhadap suatu organisasi dan hal ini dapat mendorong para karyawan untuk memiliki persepsi organisasi dan menganggap bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi termasuk ke dalam diri para karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh positif Green Lifestyle terhadap identifikasi organisasi

2.3.5 Pengaruh Green Lifestyle terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Ragas *et al.,* (2017) bahwa praktik GHRM mempengaruhi *Green Lifestyle.* Ketika mendapatkan hasil yang positif maka dapat memotivasi para karyawan sehingga bisa memberi dampak untuk Green Lifestyle dan secara langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Melakukan praktik *Green Lifestyle* dapat mempengaruhi budaya kerja dan prestasi kerja pekerja. Dengan demikian, hal tersebut dapat berimplikasi pada kinerja dan gaya hidup karyawan yang ditunjukkan di lingkungan tempat kerja Fatima *et al.,* (2017).

Menurut pendapat dari Kim *et al.,* (2019) menunjukkan bahwa praktik *Green Lifestyle* ini penting bagi perusahaan dikarenakan dengan adanya praktik *Green Lifestyle* ini mampu meningkatkan dan memperkuat GHRM dan kinerja karyawan. Adanya *Green Lifestyle* dapat memberi kepuasan hidup dan berdampak positif pada kinerja pekerjaan. Lingkungan yang baik dan sehat yang di ciptakan oleh organisasi untuk para karyawannya dapat memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan.

H5 : Terdapat pengaruh positif *Green Lifestyle* terhadap Kinerja Karyawan

2.3.6 Pengaruh Social Responsibility Human Resource Management dan Kinerja Karyawan melalui mediasi Identifikasi Organisasi

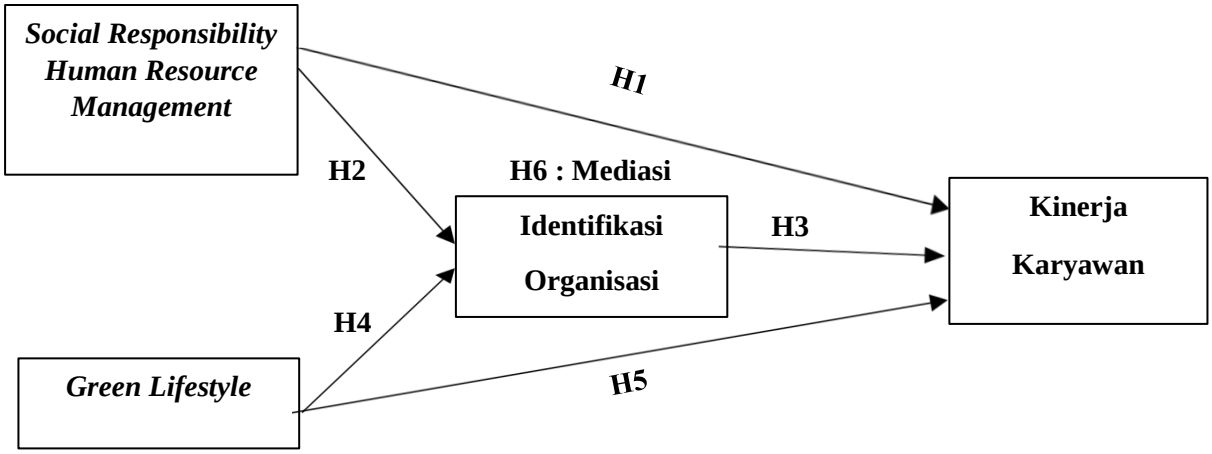
Menurut pendapat dari ahli Cropanzano & Mitchell (2005) menunjukkan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* menghasilkan identifikasi organisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya, meningkatkan kinerja pekerjaan. Dengan kata lain, identifikasi organisasi bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial dan kinerja pekerjaan.

Dengan kata lain, jika *Social Responsibility Human Resource Management* dipandang dan dianggap positif maka para karyawan akan merasa adanya keterlibatan di dalam kerjanya sehingga dapat menghasilkan identifikasi

organisasi yang baik dan bisa meningkatkan kinerja dengan baik untuk kedepannya.

H6 : Identifikasi Organisasi memiliki peran mediasi di dalam hubungan *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif, sampel dan populasi dengan kriteria tertentu. Pengambilan populasi dan sampel dilakukan secara menyeluruh pada karyawan perusahaan. Menurut pendapat dari ahli Creswell (2014) kuantitatif adalah sarana untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini dapat diukur pada instrumen, sehingga data dapat di analisis menggunakan prosedur statistik. Laporan tertulis terdiri dari teori, metode, hasil, dan diskusi. Dalam proses pengumpulan data menggunakan alat pengumpulan berupa pembagian kuesioner online (*Google Form*) kepada karyawan perusahaan. Menurut pendapat dari ahli Sekaran & Bougie (2016) kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya oleh peneliti dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan air mineral di Yogyakarta.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut pendapat dari ahli Sekaran & Bougie (2013) populasi itu mengarah pada sebuah kelompok orang, peristiwa ataupun hal-hal yang menarik dan diinvestasikan oleh para peneliti. Sedangkan menurut pendapat dari ahli Cresswell (2008) populasi merupakan suatu kelompok individu yang mempunyai sebuah karakteristik yang sama atau relatif sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada perusahaan air mineral di Yogyakarta yang berjumlah 150 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan jumlah populasi yang sudah ditentukan.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut pendapat dari ahli Cresswell (2009) variabel penelitian adalah sebuah ciri atau atribut di dalam suatu organisasi. Lalu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian merupakan suatu objek atau nilai yang dibuat oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya pada suatu objek. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *Social Responsibility Human Resource Management* (X^1) dan *Green Lifestyle* (X^2) sebagai variabel independen, Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan Identifikasi Organisasi (Z) sebagai variabel mediasi.

3.4.1 Variabel Independen (Eksogen)

Variabel independen menurut pendapat dari ahli Sekaran & Bougie (2013) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif ataupun negatif dan terdapat adanya peningkatan atau penurunan dari variabel dependen. Menurut pendapat dari ahli Cresswell (2009) variabel independen merupakan variabel yang dapat menyebabkan dan mempengaruhi hasil. Adapun di penelitian ini variabel independen yang digunakan yaitu variabel *Social Responsibility Human Resource Management* (X^1) dan *Green Lifestyle* (X^2)

3.4.2 Variabel Mediasi

Menurut Sekaran & Bougie (2017) variabel mediasi adalah variabel yang ada di antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Sedangkan menurut pendapat dari ahli Cresswell (2009) adalah variabel yang berada di antara variabel independen dan dependen dan memediasi antara pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut pendapat dari Sobhani *et al.,* (2021) dengan menerapkan praktik *SR-HRM* dapat membangun norma dan nilai yang ada di organisasi. Cara mengetahui adanya nilai tersebut dengan melakukan identifikasi organisasi pada karyawan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah identifikasi organisasi (Z).

3.4.3 Variabel Dependen (Endogen)

Variabel dependen menurut pendapat dari ahli Sekaran & Bougie (2013) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama bagi seorang peneliti. Sedangkan menurut pendapat dari ahli Cresswell (2009) adalah variabel yang tergantung pada variabel independen atau hasil dari pengaruh variabel independen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Social Responsibility Human Resource Management

Menurut pendapat dari ahli Shen and Benson (2016) *Social Responsibility Human Resource Management* (SR-HRM) adalah sebuah strategi dari CSR untuk para karyawan dalam mendukung efektivitas dari penerapan CSR. Dalam melakukan praktik efektivitas di dalam karyawan maka banyaknya kontribusi yang dilakukan oleh CSR untuk karyawan nya seperti penilaian kinerja,promosi,sikap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan (motivasi, kepercayaan dan komitmen afektif) pada perusahaan. Dalam penilaian ini *Social Responsibility Human Resource Management* dapat diukur dengan 5 item yang sesuai dengan penelitian Shen (2011) yaitu :

1. Karyawan diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan,manajemen kualitas total dan saran serta ide mereka dihargai oleh para manajer.
2. Serikat pekerja dapat mewakili dan melindungi hak-hak pekerja dan dapat terlibat dalam menentukan persyaratan kerja.
3. Organisasi memberikan kesempatan bagi staf yang memadai untuk melaksanakan inisiatif CSR umum (terhadap pemegang saham, komunitas, lingkungan, karyawan, pelanggan, dan mitra lainnya).
4. Organisasi saya mewajibkan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan CSR seperti memberi penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi terhadap perlindungan lingkungan, amal, komunitas, dan kegiatan CSR lainnya.

5. Organisasi saya memberikan kesempatan kerja yang sama kepada semua kandidat, termasuk mereka yang berada dalam kesulitan dan merupakan warga lokal.

3.5.2 Identifikasi Organisasi

Menurut pendapat dari ahli Kong (2016) dan Niederhauser (2019) Identifikasi Organisasi merupakan sikap karyawan yang mempunyai persepsi kepemilikan maksudnya adalah mereka akan merasa malu jika ada seseorang yang mengkritik organisasi mereka maupun seseorang memuji organisasi mereka dan hal tersebut akan dijadikan pujian pribadi bagi karyawan nya. Oleh karena itu, dalam penelitian Identifikasi Organisasi ini dapat diukur dengan 4 item berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mael & Ashforth (1992) yaitu :

1. Ketika seseorang mengkritik organisasi, itu terasa seperti penghinaan pribadi.
2. Saya sangat tertarik dengan pendapat orang lain tentang organisasi ini.
3. Keberhasilan organisasi adalah kesuksesan saya.
4. Ketika seseorang memuji organisasi, itu terasa seperti pujian pribadi**.**

3.5.3 Green Lifestyle

Menurut pendapat dari ahli Lorenzen (2012) *Green Lifestyle* merupakan sebuah pola hidup yang melibatkan aktivitas sehari-hari seseorang kepada lingkungannya. Di dalam penelitian ini *Green Lifestyle* dapat dilakukan oleh karyawan adalah melalui membeli produk-produk ramah lingkungan tetapi juga keterlibatan karyawan terhadap acara-acara ramah lingkungan. Oleh karena itu, dalam penelitian *Green Lifestyle* ini dapat diukur dengan 3 item berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Urbański & Ul-Haque (2020) yaitu:

1. Saya membeli suatu produk karena harganya lebih rendah efek polusi.

2. Saya telah mengganti produk karena alasan ekologis.
3. Saya telah menghadiri pertemuan sebuah organisasi khusus berkaitan dengan perbaikan lingkungan.

3.5.4 Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari ahli Shulman (2022). Kinerja karyawan tidak hanya memiliki fokus pada hasil akhir (output) tetapi juga pada proses dan adanya potensi pada karyawan. Dapat diharapkan para karyawan mampu bekerja secara efesien dan efektif dengan meningkatkan kemampuan dan dapat melihat hasil yang telah dicapai. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 item berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2019) yaitu:

1. Saya memenuhi standar kinerja dan harapan pekerjaan.
2. Tingkat kinerja saya dapat memuaskan manajer saya.
3. Saya berkinerja lebih baik daripada banyaknya orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama.
4. Saya mempunyai kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya secara efektif.
5. Saya menghasilkan karya yang berkualitas tinggi.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang mengarah pada informasi yang didapatkan langsung dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang di analisis dan dapat ditemukan sebuah solusi atau masalah yang akan diteliti Sekaran & Bougie (2009).

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh responden dan ini bersifat deskriptif atau eksplanatori. Menurut pendapat dari ahli Cresswell (2014) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dari

responden yang telah mengisi pertanyaan atau pernyataan lalu dikembalikan lagi kepada peneliti. Jawaban dari kuesioner sudah ditetapkan skornya dengan menggunakan skala *Likert. Likert* adalah skala yang dibuat untuk melihat seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran dibuat dalam bentuk skor dan setiap pernyataan diberi 5 pilihan jawaban dan diberi skor 1 sampai 5 sesuai dengan pernyataan yang diajukan. Bobot yang digunakan dalam pernyataan yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah sebuah proses dalam menganalisis data di dalam penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel dimana dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif Siregar (2013).

3.7.2 Analisis Structural Equation Model (SEM)

Analisis Pemodelan Persamaan Struktural / *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan untuk menguji hipotesis di dalam penelitian ini. SEM merupakan suatu model yang fleksibel dan komprehensif guna untuk menguji sejumlah besar hubungan yang relatif sulit untuk diukur Ramlall (2016). Hubungan yang dijelaskan sebelumnya merupakan hubungan yang dibentuk oleh satu atau lebih variabel bebas dan satu atau lebih variabel terikat. Masing-masing dari variabel bebas dan terikat dapat membentuk faktor yang dibangun dari beberapa variabel. Menurut pendapat dari Ningsi dan Agustina (2018) variabel tersebut mampu berupa variabel laten yang membentuk dari beberapa variabel penjelas yang berupa variabel yang dapat diukur secara langsung maupun variabel yang tidak dapat diukur secara langsung.

3.7.3 Partial Least Square (PLS)

Menurut pendapat dari Budiarsi (2020) PLS-SEM digunakan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan memiliki tujuan memverifikasi apakah ada hubungan antar konstruk-konstruk tersebut. Metode analisis PLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model yang menunjukkan bagaimana variabel manifest merepresentasi variabel laten untuk diukur dan model struktural atau inner model yang menunjukkan kekuatan estimasi variabel laten atau konstruk Ghozali dan Latan (2015). Metode analisis PLS ini mempunyai kelebihan dalam menguji teori yang lemah sekaligus memberikan hasil berupa konfirmasi teori.

3.7.4 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran merupakan gambaran hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya Ghozali dan Latan (2015). Terdapat model pengukuran atau outer model, berupa :

1. ***Convergent Validity***

   Validasi konvergen mempunyai hubungan dengan prinsip pengukuran dari suatu konstruk yang seharusnya mempunyai korelasi yang tinggi Hartono (2008). Hal ini dapat terjadi jika memperoleh skor dari dua instrumen yang berbeda dengan mengukur konstruk yang sama berkorelasi tinggi. Nilai AVE (Average Variance Extraction) dapat diterima jika lebih besar dari 0,5. Pada model PLS, *Convergent Validity* akan dianggap valid jika nilai loading factor di atas 0,5 dapat diterima, sedangkan nilai loading factor di bawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998).

2. ***Discriminant Validity***

   Discriminant Validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi Hartono (2008). Nilai *discriminant*

validity dikatakan baik apabila nilai AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Menurut pendapat dari Hamid (2017) *discriminant Validity* mampu menilai menggunakan indikator *cross-loading,*kriteria Fornell dan Larcker serta rasio korelasi heterotrait-unitrait (HTMT) melalui *cross-loading.*

3. ***Composite Reliability***

   Dalam melakukan pengukuran reliabilitas dalam suatu konstruk membutuhkan 2 metode, yaitu Crobach's Alpha dan Composite Reliability. Alpha Crobach merupakan pengukuran batas bawah nilai reliabilitas di dalam suatu konstruk, sedangkan Composite Reliability merupakan pengukuran nilai yang sebenarnya dari reabilitas suatu konstruk. Memiliki nilai cut off $\geq 0{,}7$ akan dianggap dapat diterima. Pengukuran validitas konvergen merupakan nilai AVE. Oleh karena itu, semakin banyak variabel yang beragam mampu membuat manifest pada konstruk laten, maka semakin besar keterwakilan dalam variabel manifes di dalam konstruk laten.

3.7.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Menurut pendapat dari ahli Ghozali & latan (2015) model struktural dan PLS dievaluasi menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen,*Stone-Geisser Q-square* guna menilai *Q2 Predictive Relevance, AVE* untuk menguji *Predictiveness* dengan melalui prosedur resampling seperti *Bootstrapping* guna mencapai stabilitas dari estimasi. Pengertian mengenai Inner Model atau model struktural adalah sebagai berikut :

1. ***R-square (R^2)***

   Menurut pendapat dari Chin (1998) Nilai R^2adalah 0.67, 0.33, dan 0.19 dapat disimpulkan bahwa model kuat,

moderat, dan lemah. Perubahan pada nilai R^2 guna untuk mengetahui apakah variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang besar.

2. Q^2***Predictive Relevance***

   Q^2 Predictive Relevance dapat digunakan untuk menunjukkan sintesis dari cross validation dan fungsi fitting dengan memprediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Menurut pendapat dari Haryono (2016) menyatakan bahwa memiliki predictive relevance dikatakan baik jika nilai Q^2lebih dari 0, sementara itu model ini dinyatakan kurang predictive relevance apabila nilai Q^2kurang dari 0.

3. ***Bootstrapping*** **(Uji hipotesis)**

   Bootstrapping digunakan untuk menilai antar variabel yang signifikansi. Dalam melakukan metode *bootstrapping* itu menggunakan keseluruhan dari sampel asli untuk melakukan pengambilan ulang. Menggunakan metode resampling bootstrap nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) adalah t-value 1,65 dengan significance level = 10% 1,96 dengan significance level = 5% dan 2,58 dengan significance level = 1%.

4. **Analisis SEM dengan Efek Mediasi**

   Dalam pengujian efek mediasi menurut pendapat dari Baron and Kenny (1998) adalah dengan melakukan uji pada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen signifikan jika nilai t-statistik > 1,96 tetapi pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik > 1,96 maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan terkait hasil data kuantitatif yang diperoleh menggunakan kuesioner secara online berupa *Google Form.* Kuesioner tersebut menjelaskan terkait analisis *Social Responsibility Human Resource Management* (SR-HRM), *Green Lifestyle* dan Kinerja Karyawan melalui mediasi Identifikasi Organisasi pada perusahaan air mineral di Yogyakarta. Dengan menggunakan metode PLS, serta melibatkan 150 karyawan di perusahaan sebagai responden.

4.1 Pengumpulan data

Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan secara online kepada 150 karyawan di perusahaan Yogyakarta. Kuesioner yang dibagikan dan yang diterima berjumlah 150 kuesioner. Jumlah yang memenuhi syarat berjumlah 150 dan yang tidak memenuhi syarat berjumlah 0.

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner disebar	150	100%
Jumlah kuesioner tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner tidak memenuhi syarat	0	0%
Jumlah kuesioner memenuhi syarat	150	100%

Sumber : Data diolah 2024

4.2 Analisis Deskriptif

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Responden

Analisis		Jumlah Responden	Persentase
Pendidikan	SMA	84	56%
	Sarjana	60	40%

Terakhir	Pasca Sarjana	5	3.3%
	Lainnya	1	0.7%
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	42%
	Perempuan	87	58%
Usia	18-22 Tahun	45	30%
	23-27 Tahun	51	34%
	28-32 Tahun	27	18%
	> 32 Tahun	27	18%
Status	Belum Menikah	87	58%
	Sudah Menikah	63	42%
Lama Bekerja	1 Tahun	28	18.7%
	2 Tahun	48	32%
	3 Tahun	45	30%
	4 Tahun atau lebih	29	19.3%
Pendapatan	<Rp1.000.000	2	1.3%
	Rp1.000.000-Rp5.000.000	65	43.3%
	Rp5.000.001-Rp10.000.000	71	47.3%
	>Rp10.000.000	12	8%

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat di simpulkan bahwa :

4.2.1 Menurut pendapat dari Becker (1993) bahwa Pendidikan terakhir dapat mempengaruhi kualitas serta kemampuan seseorang di dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Dalam analisis deskriptif responden perusahaan air mineral di Yogyakarta pada kategori pendidikan terakhir jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 84 responden, sarjana berjumlah 60 responden, pascasarjana berjumlah 5 responden, lainnya berjumlah 1 responden.

4.2.2 Menurut pendapat dari Acker (2006) menjelaskan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi dalam berbagai aspek kehidupan seperti jenis pekerjaan yang dipilih serta akses terhadap peluang karier. Hal ini sering adanya diskriminasi berbasis gender yang dapat mempengaruhi posisi social ekonomi. Dalam analisis deskriptif responden perusahaan air mineral di Yogyakarta pada kategori jenis kelamin jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 63 responden dan 87 responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.3 Menurut pendapat dari Modigliani & Brumberg (1954) menjelaskan bahwa adanya teori siklus hidup seperti usia. Usia dapat mempengaruhi pengalaman kerja, stabilitas pekerjaan serta penghasilan. Dalam analisis deskriptif responden perusahaan air mineral di Yogyakarta pada kategori usia jumlah responden dengan usia 18-22 Tahun berjumlah 45 responden, usia 23-27 Tahun berjumlah 51 responden, usia 28-32 Tahun 27 responden dan pada usia > 32 Tahun berjumlah 27 responden.

4.2.4 Menurut pendapat dari Giddens & Carr (2017) dapat menjelaskan bahwa status atau kedudukan social dalam masyarakat mampu dipengaruhi oleh factor-faktor seperti pendidikan,pendapatan serta pekerjaan. Dalam hal ini bisa digunakan untuk melihat distribusi status di dalam populasi yang ada. Dalam analisis deskriptif responden perusahaan air mineral di Yogyakarta pada kategori status jumlah responden dengan status belum menikah berjumlah 87 responden dan dengan status sudah menikah berjumlah 63 responden.

4.2.5 Menurut pendapat dari Mincer (1974) bahwa pengalaman kerja atau lama bekerja seseorang mempunyai hubungan dengan tingkat pengalaman yang dimiliki seseorang di bidang pekerjaannya. Pengalaman ini berhubungan dengan seberapa tingkat ketrampilan, adanya promosi karier serta penghasilan. Hal ini memiliki focus pada bagaimana pengalaman kerja yang dapat di kembangkan keterampilan yang baik di pekerjaannya. Dalam analisis deskriptif responden perusahaan air mineral di Yogyakarta pada kategori lama bekerja jumlah responden dengan lama bekerja 1 tahun berjumlah 28 responden, 2 tahun berjumlah 48 responden, 3 tahun berjumlah 45 responden dan 4 tahun atau lebih berjumlah 29 responden.

4.2.6 Menurut pendapat dari Piketty (2014) menjelaskan bahwa pendapatan adalah salah satu indicator utama dalam status ekonomi seseorang. Dalam analisis deskriptif responden perusahaan air mineral di Yogyakarta pada kategori pendapatan, jumlah responden dengan pendapatan <Rp1.000.000 berjumlah 2 responden, Rp1.000.000-Rp5.000.000 berjumlah 65 responden, Rp5.000.001-Rp10.000.000 berjumlah 71 responden dan >Rp10.000.000 berjumlah 12 responden.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui tolak ukur dalam pengaruh jawaban di dalam penelitian ini,jawaban responden dapat diukur menggunakan skala interval sebagai Interval : (nilai maksimal-nilai minimal) : jumlah kelas

Interval : (5-1) : 5 = 0,8

Tabel 4.3 Skala Distribusi Berdasarkan Interval

Skala Interval	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2024

4.3.1 Hasil Analisis Variabel Eksogen (Social Responsibility Human Resource Management)

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah *Social Responsibility Human Resource Management* (X^1). Berikut adalah hasil dari analisis deskripsi dari penelitian.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Variabel Social Responsibility Human Resource Management

	Kode	Item	Mean	Kategori
Social Responsibility Human Resource Management	X1_1	Karyawan diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan,manajemen kualitas total dan saran serta ide mereka dihargai oleh para manajer	4.37	Sangat Tinggi
	X1_2	Serikat pekerja dapat mewakili dan melindungi hak-hak pekerja dan dapat terlibat dalam menentukan persyaratan kerja	4.35	Sangat Tinggi
	X1_3	Organisasi saya menunjuk staf yang memadai untuk melaksanakan inisiatif CSR umum (terhadap pemegang saham, komunitas, lingkungan, karyawan, pelanggan, dan mitra lainnya)	4.39	Sangat Tinggi
	X1_4	Organisasi saya mewajibkan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan CSR; memberi penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi terhadap perlindungan lingkungan, amal, komunitas, dan kegiatan CSR lainnya	4.33	Sangat Tinggi
	X1_5	Organisasi saya memberikan kesempatan kerja yang sama kepada semua kandidat, termasuk mereka yang berada dalam kesulitan dan merupakan warga lokal	4.25	Sangat Tinggi

	Total	4.34	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3.1 menunjukkan bahwa total dari nilai keseluruhan rata-rata penilaian responden terhadap *Social Responsibility Human Resource Management* pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.34. Terdapat indikator yang paling dianggap umum oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta yaitu X1_1 "Karyawan diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan,manajemen kualitas total dan saran serta ide mereka dihargai oleh para manajer".

4.3.2 Hasil Analisis Variabel Eksogen (Green Lifestyle)

Tabel 4.5 Hasil Analisis Variabel *Green Lifestyle*

	Kode	Item	Mean	Kategori
Green Lifestyle	X2_1	Saya membeli suatu produk karena harganya lebih rendah efek polusi.	4.34	Sangat Tinggi
	X2_2	Saya telah mengganti produk karena alasan ekologis.	4.30	Sangat Tinggi
	X2_3	Saya telah menghadiri pertemuan sebuah organisasi khusus berkaitan dengan perbaikan lingkungan.	4.31	Sangat Tinggi
		Total	4.32	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3.2 menunjukkan bahwa total dari nilai keseluruhan rata-rata penilaian responden terhadap *Green Lifestyle* pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.32. Terdapat indikator yang paling dianggap umum oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta yaitu X2_3 "Saya telah menghadiri pertemuan sebuah organisasi khusus berkaitan dengan perbaikan lingkungan."

4.3.3 Hasil Analisis Variabel Mediasi (Identifikasi Organisasi)

Tabel 4.6 Hasil Analisis Variabel Identifikasi Organisasi

	Kode	Item	Mean	Kategori
Identifikasi Organisasi	Z1	Ketika seseorang mengkritik organisasi, itu terasa seperti penghinaan pribadi	4.37	Sangat Tinggi
	Z2	Saya sangat tertarik dengan pendapat orang lain tentang organisasi ini	4.34	Sangat Tinggi
	Z3	Keberhasilan organisasi adalah kesuksesan saya	4.37	Sangat Tinggi
	Z4	Ketika seseorang memuji organisasi, itu terasa seperti pujian pribadi	4.29	Sangat Tinggi
		Total	4.34	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3.3 menunjukkan bahwa total dari nilai keseluruhan rata-rata penilaian responden terhadap Identifikasi Organisasi pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.34. Terdapat indikator yang paling dianggap umum oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta yaitu Z2 “Saya sangat tertarik dengan pendapat orang lain tentang organisasi ini”.

4.3.4 Hasil Analisis Variabel Endogen (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.7 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan

	Kode	Item	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan	Y1	Saya memenuhi standar kinerja dan harapan pekerjaan	4.38	Sangat Tinggi
	Y2	Tingkat kinerja saya dapat memuaskan manajer saya	4.41	Sangat Tinggi
	Y3	Saya berkinerja lebih baik daripada banyaknya orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama	4.36	Sangat Tinggi
	Y4	Saya mempunyai kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya secara efektif	4.45	Sangat Tinggi

	Y5	Saya menghasilkan karya yang berkualitas tinggi	4.33	Sangat Tinggi
		Total	4.39	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3.4 menunjukkan bahwa total dari nilai keseluruhan rata-rata penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.39. Terdapat indikator yang paling dianggap umum oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta yaitu Y1 "Saya memenuhi standar kinerja dan harapan pekerjaan".

4.4 Evaluasi Model

Berikut merupakan hasil dari analisis *outer model* yaitu :

4.4.1 Convergent Validity

Menurut pendapat dari Ghozali (2014) *Convergent Validity* merupakan pengujian validitas yang konstruk. *Convergent Validity* akan dianggap valid jika nilai loading factor di atas 0,5 dapat diterima/valid, sedangkan nilai loading factor di bawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Nilai AVE lebih besar dari 0,5. Berikut adalah nilai loading factor dari variabel penelitian :

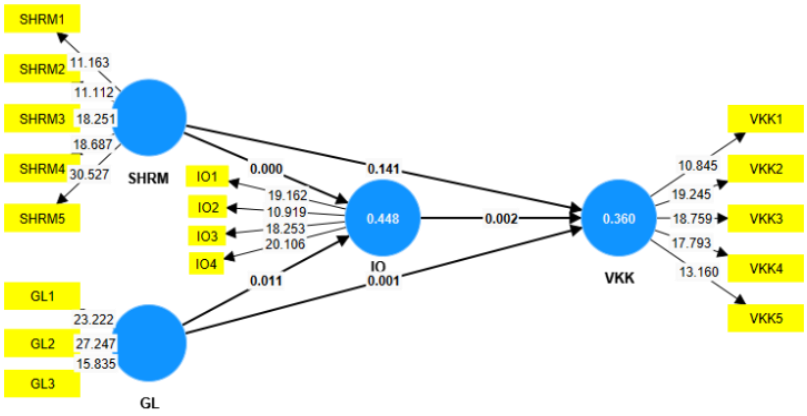
Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji *Convergent Validity*

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
Social Responsibility Human Resource Management	SHRM1	0.670	0.547	**Valid**
	SHRM2	0.681		**Valid**
	SHRM3	0.755		**Valid**
	SHRM4	0.754		**Valid**
	SHRM5	0.827		**Valid**
	GL1	0.821		**Valid**

Green Lifestyle	GL2	0.845	0.659	**Valid**
	GL3	0.766		**Valid**
Identifikasi Organisasi	IO1	0.759	0.550	**Valid**
	IO2	0.661		**Valid**
	IO3	0.764		**Valid**
	IO4	0.775		**Valid**
Kinerja Karyawan	VKK1	0.648	0.538	**Valid**
	VKK2	0.777		**Valid**
	VKK3	0.756		**Valid**
	VKK4	0.754		**Valid**
	VKK5	0.725		**Valid**

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.4.1 nilai pada *loading factor* dari keseluruhan item di variabel adalah >0.5 dan terdapat nilai AVE >0.5 dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa keseluruhan item dapat diterima/valid sebagai pengukur variabel laten dan dapat digunakan di dalam penelitian ini karena sudah memenuhi standar dari *Convergent Validity*.



Gambar 4.1 Diagram Jalur *Outer Model*

4.4.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity bertujuan untuk melihat bahwa di setiap indikator harus mempunyai korelasi yang tinggi terhadap konstruknya dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extrated (AVE)* >0.50. Berikut adalah hasil dari uji validitas diskriminan pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji *Discriminant Validity*

Variabel	*Green Lifestyle*	Identifikasi Organisasi	*Social Responsibility Human Resource Management*	Kinerja Karyawan	*Cut off*	Keterangan
Green Lifestyle	**0.812**				>0.5	**Valid**
Identifikasi Organisasi	0.554	**0.741**			>0.5	**Valid**
SR-HRM	0.611	0.636	**0.739**		>0.5	**Valid**
Kinerja karyawan	0.522	0.520	0.492	**0.733**	>0.5	**Valid**

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.4.2 dapat disimpulkan bahwa di setiap variabel memiliki nilai diskriminan yang baik dikarenakan memiliki nilai AVE dari semua variabel >0.5 dan bisa dinyatakan valid.

4.4.3 Composite Reliability

Dalam menilai reliabilitas suatu konstruk menggunakan dua metode, yaitu *Crobach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan dianggap reliabel jika nilai dari *Composite Reliability* adalah >0.7 dan pada nilai *Crobach's Alpha* adalah >0.7. Berikut adalah nilai dari *Composite Reliability* dan *Crobach's Alpha* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 *Composite Reliability*

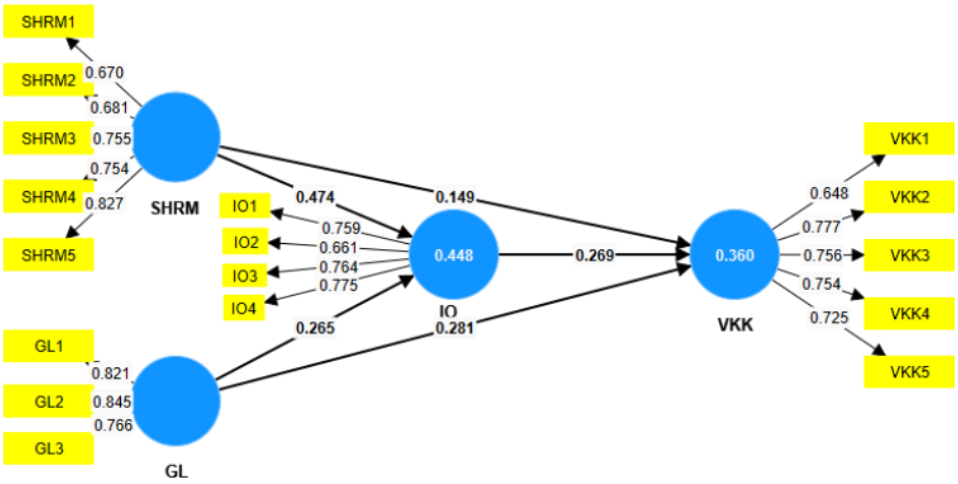
Variabel	*Crobach's Alpha*	*Composite Reliability*	*Cut Off*	Keterangan
Green Lifestyle	0.740	0.741	>0.7	Valid
Identifikasi Organisasi	0.726	0.731	>0.7	Valid
SR-HRM	0.791	0.800	>0.7	Valid
Kinerja Karyawan	0.785	0.792	>0.7	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* dari seluruh variabel adalah >0.7 dan *Crobach's Alpha* >0.7. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing dari variabel mampu memenuhi *Crobach's Alpha* dan *Composite Reliability.* Oleh karena itu, dapat dilakukan analisis *goodness of fit* model untuk memastikan kecocokan di *Inner Model.*

4.5 Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (Inner Model) mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel. Menurut pendapat dari ahli Ghozali & latan (2015) Inner model bisa dinilai menggunakan nilai R-Square pada konstruk endogen, *Stone-Geisser Q-square* guna menilai *Q2 Predictive Relevance, AVE* untuk menguji *Predictiveness* dengan melalui prosedur resampling seperti *Bootstrapping* guna mencapai stabilitas dari estimasi. Berikut adalah Diagram jalur Inner model pada Gambar 4.2 :



Gambar 4.2 Diagram Jalur *Inner Model*

4.5.1 R-Square

Tabel 4.11 Hasil Pengujian *R-Square*

Variabel	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Identifikasi Organisasi	0.448	0.440
Kinerja Karyawan	0.360	0.347

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel diatas bisa disimpulkan bahwa nilai *R-Square* pada variabel Identifikasi Organisasi berjumlah 0,448. Pada nilai tersebut variabel "Identifikasi Organisasi" mampu menjelaskan oleh 44,8 variabel independen dan sisanya berjumlah 55,2% mampu menjelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Sedangkan pada nilai *R-Square* pada variabel Kinerja Karyawan berjumlah 0,360. Pada nilai tersebut variabel "Kinerja Karyawan" mampu menjelaskan oleh 36% variabel independen dan sisanya berjumlah 64% mampu menjelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

4.5.2 Predictive Relevance (Q-Square)

Predictive Relevance merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik pada nilai observasi yang ditentukan dengan menggunakan metode *blind folding* berdasarkan pada nilai *Q-Square.* Jika pada nilai Q-Square >0 maka memiliki predictive relevance yang baik, sementara itu

akan dinyatakan kurang predictive relevance apabila nilai Q^2 < 0. Berikut merupakan data *Predictive Relevance* :

Tabel 4.12 Hasil Pengujian *Predictive Relevance*

Variabel	Q^2 (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Identifikasi Organisasi	0.240	Memiliki nilai *predictive relevance*
Kinerja Karyawan	0.176	Memiliki nilai *predictive relevance*

Sumber : Data diolah 2024

Dari tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *Q-Square* pada variabel mediasi dan dependen adalah > 0. Maka penelitian ini mempunyai observasi yang baik dikarenakan pada nilai *Q-Square* > 0.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai-nilai tersebut ada pada output gambar dan output *pathcoefficients* jalur ini digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis secara langsung. Pada hasil pengujian hipotesis secara langsung bisa dinilai secara signifikan jika pada nilai probabilitas/signifikan (*p-value)* < 0.05 (5%). Jika pada nilai *(p-value)* > 0.05 (5%) maka bisa dinilai tidak signifikan/probabilitas. Nilai *t-statistic* >1.960 bisa dinilai adanya pengaruh antar variabel signifikan dan jika nilai pada *t-statistic* <1.960 maka bisa dinilai bahwa pengaruh antar variabel tidak signifikan.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	*T-Statistik* (|O/STDEV|)	*P-Value*	Keterangan
Social Responsibility Human Resource Management -> Kinerja Karyawan	0.149	1.471	0.141	H1 Tidak Diterima
Social Responsibility Human Resource Management -> Identifikasi Organisasi	0.474	5.107	0.000	H2 Diterima
Identifikasi Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.269	3.097	0.002	H3 Diterima

Green Lifestyle -> Identifikasi Organisasi	0.265	2.550	0.011	H4 Diterima
Green Lifestyle -> Kinerja Karyawan	0.281	3.198	0.001	H5 Diterima
Social Responsibility Human Resource Management -> Identifikasi Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.128	2.699	0.007	H6 Diterima

Sumber : Data diolah 2024

PLS dalam hal ini digunakan untuk simulasi uji statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *bootsrapping.* Berikut adalah hasil dari analisis PLS *bootsrapping* :

1. Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan.

   Setelah melakukan uji hipotesis pertama terdapat hasil bahwa tidak adanya pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan,dikarenakan pada nilai koefisien sebesar 0.149 dengan nilai *p-value* sebesar 0.141 > 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 1.471 < 1.960. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan "*Social Responsibility Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan" Tidak Diterima.

2. Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Identifikasi Organisasi.

   Setelah melakukan uji hipotesis kedua terdapat hasil bahwa adanya pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Identifikasi Organisasi,dikarenakan pada nilai koefisien sebesar 0.474 dengan nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 5.107 > 1.960. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* berpengaruh terhadap Identifikasi Organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan "*Social*

Responsibility Human Resource Management mempunyai pengaruh positif terhadap Identifikasi Organisasi" Diterima.

3. Pengaruh Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

   Setelah melakukan uji hipotesis ketiga terdapat hasil bahwa adanya pengaruh Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,dikarenakan pada nilai koefisien sebesar 0.269 dengan nilai *p-value* sebesar 0.002 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 3.097 > 1.960. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Identifikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan "Identifikasi Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan" Diterima.

4. Pengaruh *Green Lifestyle* Terhadap Identifikasi Organisasi.

   Setelah melakukan uji hipotesis kelima terdapat hasil bahwa adanya pengaruh *Green Lifestyle* Terhadap Identifikasi Organisasi,dikarenakan pada nilai koefisien sebesar 0.265 dengan nilai *p-value* sebesar 0.011 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 2.550 > 1.960. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *Green Lifestyle* berpengaruh terhadap Identifikasi Organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan "*Green Lifestyle* mempunyai pengaruh positif terhadap Identifikasi Organisasi" Diterima.

5. Pengaruh *Green Lifestyle* Terhadap Kinerja Karyawan.

   Setelah melakukan uji hipotesis keenam terdapat hasil bahwa adanya pengaruh *Green Lifestyle* Terhadap Kinerja Karyawan,dikarenakan pada nilai koefisien sebesar 0.281 dengan nilai *p-value* sebesar 0.001 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 3.198 > 1.960. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *Green Lifestyle* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan "*Green Lifestyle* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan" Diterima.

6. Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Identifikasi Organisasi.

   Setelah melakukan uji hipotesis keempat terdapat hasil bahwa adanya pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management*

Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Identifikasi Organisasi,dikarenakan pada nilai koefisien sebesar 0.128 dengan nilai *p-value* sebesar 0.007 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 2.699 > 1.960. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Identifikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan "Identifikasi Organisasi mampu me mediasi pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan" Diterima.

Tabel 4.14 Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat tidak adanya pengaruh signifikan dari *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan.	Tidak Diterima H1
Terdapat adanya pengaruh signifikan dari *Social Responsibility Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif terhadap Identifikasi Organisasi	Diterima H2
Terdapat adanya pengaruh signifikan dari Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H3
Terdapat adanya pengaruh signifikan dari *Green Lifestyle* Terhadap Identifikasi Organisasi	Diterima H4
Terdapat adanya pengaruh signifikan dari *Green Lifestyle* Terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H5
Terdapat adanya pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Identifikasi Organisasi	Diterima H6

Sumber : Data diolah 2024

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini tidak dapat diterima, hal ini dapat dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0.149 dengan nilai *p-value* sebesar 0.141 > 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 1.471 < 1.960. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* yang dilakukan di perusahaan

air mineral Yogyakarta tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, *Social Responsibility Human Resource Management* sudah diterapkan dengan baik di perusahaan tetapi tidak memberikan dampak positif bagi Kinerja Karyawan dan dapat menunjukkan hasil yang semakin rendah. Hasil penelitian pada hipotesis pertama ini tidak sejalan dengan pendapat dari Karim *et al*., (2021) yang menyatakan bahwa dengan adanya praktik *Social Responsibility Human Resource Management* di perusahaan dapat meningkatkan sikap dan perilaku yang positif di para kalangan pekerja.

Pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian terhadap *Social Responsibility Human Resource Management* pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.39 pada item "Organisasi menunjuk staf yang memadai untuk melaksanakan inisiatif CSR umum (terhadap pemegang saham, komunitas, lingkungan, karyawan, pelanggan, dan mitra lainnya)". Sedangkan pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.45 pada item "Saya mempunyai kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya secara efektif". Artinya, karyawan telah melaksanakan pekerjaan secara efektif di perusahaan serta ikut andil dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan csr dengan baik.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* di perusahaan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kuat. Hal ini bisa terjadi karena adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh pendapat Gibson & Akbar (1987) yaitu adanya faktor individu berupa kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Adanya faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi,tingkat stress dan kepuasan kerja dan adanya faktor organisasi seperti kompensasi

atau penghargaan. Kinerja karyawan bisa menurun jika perusahaan tidak memahami apa saja faktor-faktor yang bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu, perusahaan dapat memahami lebih cepat apa saja faktor yang membuat kinerja karyawan tidak maksimal seperti memberikan motivasi kepada karyawannya atau memastikan bakat yang dimiliki oleh karyawan dan karyawan yang memiliki bakat yang baik bisa ditempatkan di tempat dengan fasilitas yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan.

Perlu diperhatikan pada analisis deskriptif *Social Responsibility Human Resource Management* yang memiliki nilai terendah terdapat pada item "Organisasi memberikan kesempatan kerja yang sama kepada semua kandidat, termasuk mereka yang berada dalam kesulitan dan merupakan warga lokal". Sedangkan pada hasil analisis deskriptif kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah terdapat pada item “Saya menghasilkan karya yang berkualitas tinggi”. Artinya perusahaan kurang memberikan kesempatan kerja yang sama bagi para karyawan dan kurangnya fasilitas yang memadai untuk karyawan agar dapat menghasilkan karya yang berkualitas tinggi. Hal ini perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Maka dari itu perusahaan air mineral di Yogyakarta harus memberikan kesempatan kerja yang setara untuk para karyawan serta memberikan fasilitas yang memadai untuk para karyawan menghasilkan karya yang lebih baik, dengan melakukan hal seperti itu akan meningkatkan kualitas kerja serta dapat meningkatkan kuantitas di dalam perusahaan.

4.7.2 Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Identifikasi Organisasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima, hal ini dapat dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0.474 dengan nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 5.107 > 1.960. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* yang dilakukan di perusahaan air mineral

Yogyakarta memberikan pengaruh positif dan signifikan Terhadap Identifikasi Organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori identitas sosial yang ditemukan oleh Ashforth dan Mael (1989) menyatakan bahwa praktik *Social Responsibility Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap identifikasi organisasi.

Pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian terhadap *Social Responsibility Human Resource Management* pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.39 pada item "Organisasi menunjuk staf yang memadai untuk melaksanakan inisiatif CSR umum (terhadap pemegang saham, komunitas, lingkungan, karyawan, pelanggan, dan mitra lainnya)". Sedangkan pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian responden terhadap Identifikasi Organisasi pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.37 pada item "Keberhasilan organisasi adalah kesuksesan saya". Artinya, perusahaan mampu melakukan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* dengan baik maka karyawan akan merasa teridentifikasi oleh organisasi dengan baik. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* memberikan pengaruh positif dan signifikan Identifikasi Organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Shen and Benson (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* mempunyai pengaruh yang baik terhadap identifikasi organisasi. Ditemukan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial dengan nilai-nilai dan etika moral yang baik, maka mereka akan merasa lebih teridentifikasi dengan organisasi mereka. Jika perusahaan menerapkan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* di dalam organisasi dapat menumbuhkan suatu lingkungan kerja yang sehat dan baik untuk para karyawan serta dapat membuat organisasi menjadi tempat untuk mengembangkan identifikasi organisasi pada karyawan. Oleh karena itu,

karyawan dapat meningkatkan identifikasi organisasi yang tinggi jika adanya praktik SR-HRM yang baik dan bermanfaat di dalam organisasi. Terdapat faktor-faktor terhadap *Social Responsibility Human Resource Management* menurut Werther & Chandler (2010) yaitu Memiliki Kebijakan dan adanya praktik tanggung jawab sosial, Pengembangan karyawan dan pelatihan, Kompensasi dan insentif, Keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan, Evaluasi dan Pelaporan CSR. Dengan perusahaan mampu memberikan pelatihan yang baik serta adanya evaluasi di dalam kinerja karyawan maka hal tersebut bisa meningkatkan rasa identifikasi yang tinggi untuk para karyawan.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *Social Responsibility Human Resource Management* yang dimiliki oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta memiliki pengaruh yang positif bagi identifikasi organisasi,meskipun untuk menerapkan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* di perusahaan tidak mudah tetapi jika diterapkan di perusahaan mampu untuk meningkatkan rasa identifikasi yang baik untuk karyawan. Hal ini menjadi salah satu peran penting dalam perusahaan dalam menerapkan *Social Responsibility Human Resource Management* yang baik. Semakin baik dalam melakukan dan menerapkan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* di perusahaan maka,semakin baik juga dalam tingkat identifikasi organisasi di perusahaan.

Perlu diperhatikan pada analisis deskriptif *Social Responsibility Human Resource Management* yang memiliki nilai terendah terdapat pada item "Organisasi memberikan kesempatan kerja yang sama kepada semua kandidat, termasuk mereka yang berada dalam kesulitan dan merupakan warga lokal". Sedangkan pada hasil analisis deskriptif Identifikasi Organisasi yang memiliki nilai terendah terdapat pada item "Ketika seseorang memuji organisasi, itu terasa seperti pujian pribadi". Artinya pada perusahaan air mineral di Yogyakarta kurang memberikan kesempatan kerja yang sama bagi para karyawan dan minimnya rasa identifikasi yang dimiliki oleh karyawan harus diperhatikan kembali. Maka dari itu

perusahaan harus memberikan kesempatan kerja yang setara untuk para karyawan serta membantu karyawan yang berada di dalam kesulitan dalam melaksanakan kerja. Karena dengan membantu dan memberikan kesempatan yang setara akan memberikan rasa identifikasi yang baik bagi para karyawan.

4.7.3 Pengaruh Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima, hal ini dapat dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0.269 dengan nilai *p-value* sebesar 0.002 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 3.097 > 1.960. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa Identifikasi Organisasi yang dilakukan di perusahaan air mineral Yogyakarta memberikan pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Schneider *et al.,* (2003) yang menyatakan bahwa Identifikasi organisasi memberikan pengaruh positif kepada Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini adanya perbedaan dalam identifikasi organisasi yang digunakan untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan dan mampu memberikan hasil yang serupa yaitu Identifikasi Organisasi yang dilakukan oleh perusahaan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian terhadap Identifikasi Organisasi pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.37 pada item "Keberhasilan organisasi adalah kesuksesan saya". Sedangkan pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.45 pada item "Saya mempunyai kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya secara efektif". Artinya adalah kinerja karyawan yang efektif mampu membuat perusahaan akan mengalami kenaikan yang baik dan itu akan menimbulkan rasa identifikasi yang dimiliki oleh karyawan itu baik. Jika karyawan

mampu melaksanakan tugas dengan baik maka akan menimbulkan keberhasilan di dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Ziapour *et al.*, (2014) hasil ini menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara identifikasi organisasi dan kinerja yang memiliki arti karyawan yang berkomitmen secara emosional terhadap organisasinya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan niat untuk keluar yang lebih rendah. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan rasa identifikasi organisasi yang tinggi jika adanya kinerja karyawan yang baik dan bermanfaat di dalam organisasi maka rasa untuk keluar dari perusahaan akan rendah. Akan tetapi untuk mencapai hal tersebut tentunya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi identifikasi organisasi melalui faktor individu seperti yang dijelaskan oleh Mael & Ashforth (1992) yaitu kepuasan pandangan dan sentimental. Perusahaan harus mengidentifikasi hal-hal yang membuat identifikasi organisasi ini berjalan tidak maksimal. Dengan memperhatikan nilai-nilai organisasi, kepemimpinan, budaya, partisipasi, hubungan sosial, dan kesempatan pengembangan, perusahaan dapat meningkatkan rasa identifikasi organisasi, serta dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa identifikasi organisasi yang dimiliki oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan,meskipun untuk melakukan identifikasi organisasi di perusahaan tidak mudah tetapi jika diterapkan di perusahaan dengan baik maka guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif. Hal ini juga menjadi salah satu peran penting dalam perusahaan dalam mengidentifikasi organisasi yang baik. Semakin baik dalam melakukan identifikasi organisasi di perusahaan maka, semakin baik juga dalam tingkat kinerja karyawan di perusahaan.

Perlu diperhatikan pada analisis deskriptif Identifikasi Organisasi yang memiliki nilai terendah terdapat pada item "Ketika seseorang memuji

organisasi, itu terasa seperti pujian pribadi". Sedangkan pada hasil analisis deskriptif Kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah terdapat pada item "Saya menghasilkan karya yang berkualitas tinggi". Artinya minimnya identifikasi yang dilakukan oleh perusahaan dan memberikan fasilitas yang memadai untuk para karyawan untuk menghasilkan karya yang lebih baik,dengan melakukan hal seperti itu akan meningkatkan kualitas kerja serta dapat meningkatkan rasa identifikasi yang baik bagi para karyawan.

4.7.4 Pengaruh *Green Lifestyle* Terhadap Identifikasi Organisasi.

Hasil pengujian hipotesis kelima pada penelitian ini memiliki keterangan diterima,hal ini bisa dibuktikan melalui nilai koefisien sebesar 0.265 dengan nilai *p-value* sebesar 0.011 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 2.550 > 1.960. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa penerapan *Green Lifestyle* berpengaruh terhadap Identifikasi Organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah & Putrawan (2021) menyatakan adanya penerapan *Green Lifestyle* dapat berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi. Dalam penelitian ini *Green Lifestyle* menjadi program utama yang dijalankan oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta dan menjadi ciri khas dari perusahaan guna untuk meningkatkan identitas bagi perusahaan.

Pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian terhadap *Green Lifestyle* pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.34 pada item “Saya membeli suatu produk karena harganya lebih rendah efek polusi”. Sedangkan pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian responden terhadap Identifikasi Organisasi pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.37 pada item “Keberhasilan organisasi adalah kesuksesan saya”. Artinya, dengan menjalankan program *Green Lifestyle* yang baik maka akan memunculkan rasa identitas yang baru guna menjadi suatu keunikan yang dimiliki perusahaan dan juga rasa identifikasi yang dimiliki oleh karyawan itu baik.

Meskipun untuk mencapai hal tersebut tentunya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Green Lifestyle* seperti yang dijelaskan oleh Boiral (2007) yaitu Kebijakan dan strategi lingkungan, Pengelolaan energi dan sumber daya, Pengelolaan limbah dan daur ulang, Desain dan infrastruktur ramah lingkungan, Kesadaran dan keterlibatan karyawan, Pelaporan dan transparansi lingkungan. Perusahaan harus lebih hati-hati dalam melaksanakan kegiatan *Green Lifestyle* dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Green Lifestyle*. Oleh karena itu, *Green Lifestyle* bisa berjalan dengan baik jika perusahaan melakukan identifikasi organisasi yang baik.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *Green Lifestyle* yang diterapkan oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta memiliki pengaruh yang positif bagi identifikasi organisasi. Meskipun, untuk melakukan identifikasi organisasi di perusahaan tidak mudah tetapi jika diterapkan di perusahaan dengan baik maka program *Green Lifestyle* yang dijalankan oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta akan berjalan dengan lancar.

4.7.5 Pengaruh *Green Lifestyle* Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kelima pada penelitian ini memiliki keterangan diterima,hal ini bisa dibuktikan melalui nilai koefisien sebesar 0.281 dengan nilai *p-value* sebesar 0.001 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-statistik* sebesar 3.198 > 1.960. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa penerapan *Green Lifestyle* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.*, (2019) menyatakan adanya penerapan *Green Lifestyle* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini *Green Lifestyle* menjadi program utama yang dijalankan oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta dan dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian terhadap *Green Lifestyle* pada perusahaan air mineral di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.34 pada item “Saya membeli suatu

produk karena harganya lebih rendah efek polusi". Sedangkan pada analisis deskriptif menunjukkan penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan pada salah satu perusahaan di Yogyakarta masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu dengan nilai sebesar 4.45 pada item "Saya mempunyai kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya secara efektif". Artinya,dengan menjalankan program *Green Lifestyle* yang baik maka akan memunculkan kinerja karyawan yang maksimal.

Meskipun untuk mencapai hal tersebut tentunya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Green Lifestyle* seperti yang dijelaskan oleh Boiral (2007) yaitu Kebijakan dan strategi lingkungan, Pengelolaan energi dan sumber daya, Pengelolaan limbah dan daur ulang, Desain dan infrastruktur ramah lingkungan, Kesadaran dan keterlibatan karyawan, Pelaporan dan transparansi lingkungan. Perusahaan harus lebih hati-hati dalam melaksanakan kegiatan *Green Lifestyle* dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Green Lifestyle* karna juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan menjalankan *Green Lifestyle* mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *Green Lifestyle* yang diterapkan oleh perusahaan air mineral di Yogyakarta memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan,melakukan penerapan *Green Lifestyle* di perusahaan selain untuk menjaga lingkungan yang sehat tetapi juga bisa menjaga kesehatan mental dan fisik para karyawan,memperkuat komitmen terhadap organisasi serta menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan produktif. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif bisa menumbuhkan kinerja dan produktivitas yang baik.

4.7.6 Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Identifikasi Organisasi.

Hasil pengujian hipotesis keempat pada penelitian ini memiliki keterangan diterima,hal ini bisa dibuktikan melalui nilai koefisien sebesar 0.128 dengan nilai *p-value* sebesar 0.007 < 0.05 (5%) dan pada nilai *t-*

statistik sebesar 2.699 > 1.960. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa adanya *Social Responsibility Human Resource Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh identifikasi organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.,* (2017) menyatakan adanya praktik *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan dapat berpengaruh positif dengan melakukan identifikasi organisasi yang baik akan dapat menunjukkan hasil yang baik serta positif di dalam kinerja karyawan. Artinya, pada perusahaan air mineral di Yogyakarta memiliki identifikasi organisasi yang baik sehingga dapat memediasi *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dapat diberi kesimpulan bahwa pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh identifikasi organisasi berpengaruh positif. Meskipun pada hasil hipotesis 1 yang menyatakan pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan tidak diterima. Namun, dapat memberikan dampak yang positif melalui mediasi identifikasi organisasi. Oleh karena itu, pada perusahaan air mineral di Yogyakarta harus meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi yang maksimal melalui praktik *Social Responsibility Human Resource Management.* Dengan menerapkan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* perusahaan mampu mempertimbangkan aspek-aspek melalui identifikasi organisasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka secara khusus dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Semua indikator yang diajukan di dalam penelitian ini sudah cocok untuk mengukur variabel laten apapun. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji validitas dan reliabilitas indikator pada setiap konstruk yang diukur telah sesuai dengan *rule of thumb* di setiap pengujian.
2. Dari enam hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini terdapat 1 hipotesis yang tidak memberikan dampak positif dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil pengujian seluruh hipotesis yang sesuai dengan seluruh pengujian yang dilakukan dengan cara mempertimbangkan pentingnya dari setiap hipotesis.
3. Hasil pengujian hipotesis 1 yaitu Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa "*Social Responsibility Human Resource Management* berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan" tidak diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Identifikasi Organisasi. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa "*Social Responsibility Human Resource Management* berpengaruh positif Terhadap Identifikasi Organisasi" diterima.
5. Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu Pengaruh Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa "Identifikasi Organisasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

6. Hasil pengujian hipotesis 4 yaitu Pengaruh *Green Lifestyle* Terhadap Identifikasi Organisasi. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa "*Green Lifestyle* berpengaruh positif Terhadap Identifikasi Organisasi "diterima.
7. Hasil pengujian hipotesis 5 yaitu Pengaruh *Green Lifestyle* Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa "*Green Lifestyle* berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan"diterima.
8. Hasil pengujian hipotesis 6 yaitu Pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Identifikasi Organisasi. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa "Identifikasi Organisasi mampu Memediasi pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh di dalam penelitian ini serta mempertimbangkan keterbatasan penelitian yang dilakukan,maka peneliti telah melakukan identifikasi melalui beberapa saran yang diberikan. Diharapkan bisa berguna bagi perusahaan air mineral di Yogyakarta serta bisa dimanfaatkan bagi peneliti selanjutnya.

1. Saran untuk perusahaan air mineral di Yogyakarta.

   Dapat diketahui pada analisis deskriptif hasil menunjukkan kategori sangat tinggi pada setiap variabel dengan memiliki nilai rata-rata analisis deskriptif di setiap variabel masuk kedalam kategori sangat tinggi. Perusahaan harus mampu menerapkan praktik *Social Responsibility Human Resource Management* yang baik di perusahaan melihat pada hipotesis 1 hubungan *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan tidak memiliki hubungan yang kuat sehingga kinerja karyawan dapat menurun jika praktik *Social Responsibility Human*

Resource Management tidak diterapkan yang baik di perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memperkuat identifikasi organisasi untuk menjalankan program *Green Lifestyle* dengan baik dan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. *Green Lifestyle* yang diterapkan pada perusahaan air mineral di Yogyakarta sudah baik tetapi lebih diperhatikan dalam prosesnya dan libatkan para karyawannya seperti mengikuti acara tentang ramah lingkungan atau membeli suatu produk yang ramah lingkungan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dikarenakan semakin baik program atau praktik yang dijalankan perusahaan itu memberikan dampak positif maka, kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

   Responden di dalam penelitian ini terbatas hanya pada karyawan di perusahaan air mineral di Yogyakarta, sehingga tidak dapat mewakili kondisi di semua perusahaan di Yogyakarta. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Acker, J. (2006). *Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*.

Adawiyah, W.R., & Putrawan, I.N. (2021). How Green Lifestyle as Moderator Variable has Influenced Green Human Resource Management (GRHM) and Job Performance? *International Journal of Research and Review*, 8(2), 89-94. https//doi.org/10.52403/ijrr20210215

Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, *3*(2), 1-17.

Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Tinjauan Akademi Manajemen. *Teori identitas sosial dan organisasi.*, *14*, 20 –39.

Barrena, J., Lopez, M. and Romero, P. (2017). "Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: finding from an academic consensus", *The International journal of Human Resource Management*, pp. 1-37, https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332669

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago.

Binder, M., & Blankenberg, A. (2017) Green lifestyles and subjective well-being: More about self-image than actual behavior?, Journal of Economic Behavior & Organization, Volume 137, 2017, Pages 304-323, ISSN 0167-2681, https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.03.009.

Boiral, O. (2007). Corporate Greening through ISO 14001: A Rational Myth? Organization Science, 18(1), 127-146.

Budiarsi, S.Y., (2020). Pendampingan pengenalan program Sem-Pls pada fakultas ekonomi Universitas Merdeka Surabaya. PeKA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(2), 126-134.

Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling. In G. A. Marcoulides (Ed.) Modern methods for business research. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. pp. 295–336.

Chwialkowska, A. (2019). How sustainability influencers drive green lifestyle adoption on social media: The process of green lifestyle adoption. *Management of Sustainable Development*, 11(1), 33-43.

Creswell, J.W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixes Method Approaches. Newbury Park: Sage Publication.

Creswell, J.W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Sage Publications.

Cropanzano, R., & Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management,31*(6), pp. 874-900.

Dunlap, R. E., & Van Liere, K. D., (1978). The "New Environmental Paradigm." *The Journal of Environmental Education, 9*(4), 10-19.

Edwards, M., & Peccei, R. (2010). Dukungan organisasi yang dirasakan,identifikasi organisasi, dan hasil karyawan: Menguji model multifokus secara simultan. *Jurnal Psikologi Personalia,, Vol 9*, 17–26.

Elkington, J. (1997). Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business. Capstone.

Fatima, S., Ragas, P., Mae, F., Tantay, A., Joyce, L., Chua, C., Tantay, A. (2017). Green Lifestyle Moderates GHRM'S impact on job performance. https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2016-0076

Gary Dessler. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening, Jilid 1*.

Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang Harnanto.

Giddens, A., Duneier, M., Appelbaum, R. P., & Carr, D. (2017). *Introduction to Sociology*. Seagull 10th Edition.

Giessner, S. R. (2011). Is the merger necessary? the interactive effect of perceived necessity and sense of continuity on post-merger identification. Human Relations, 64(8), 1079–1098. https://doi.org/10.1177/0018726711406979

Hammed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z. and Naeem, R.M. (2020), "Do green HRM practices influence employees' environmental performance?", *International Journal of Manpower*, Vol.41 no 7, pp. 1061-1079. https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0407.

Hart, A. (1997). Beyond greening: Strategies for a sustainable world. Harvard Business Review.

Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Jia, X., Liao, S., Van der Heijden, B.I., & Guo, Z. (2019). "The effect of socially responsible human resource management (SRHRM) on frontline employees' knowledge sharing". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *Vol 31 No 9*, 3646-3663.

Karim, D.N., Majid, A. H.A., Omar, K., & Aburumman, O. J. (2021). The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in higher edication institutions. *Heliyon*,7(6).

Kim, Y.J., Kim, W.G., Choi, H.M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employee's friendly behaviour and envorimental performance. *International Journal of Hospitality management*,76, 83-93.

Kloutsiniotis, P.V., & Mihail, D.M. (2020). The effect of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management* 90, 102610.

Kong, D. T. (2016). The Pathway to Unethical Pro-Organizational Behavior: Organizational Identification as a Joint Function of Work Passion and Trait Mindfulness. *Personality and Individual Differences, 93,* 86–91. https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.035

Kundu, S.C., & Gahlawat, N. (2015). "Effects of CSR focused HRM on employees' satisfaction: a study of Indian organizations". *Journal of Strategic Human Resource Management,, Vol 4 No 2,,* 42-48.

Mael, F., & Ashforth, B. .(1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, 13,* 103-123. https://doi.org/10.1142/S021988781350031X

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings.* National Bureau of Economic Research.

Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). *Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-Section Data*.

Newman, A., Miao, Q., Hofman, P.S., & Zhu, C. J. (2016). The impact of socially responsible human resource management on employees' organizational citizenship behaviour: the mediating role of organizational identification. *The international journal of human resource management* 27, no. 4 (2016): 440-455.

Niederhauser, C. (2019). *Unethical Pro-Organizational Behavior And Organizational Identification: Exploring The Moderating Effects Of Conscientiousness And Neuroticism.* https://semanticscholar.org/paper/848508cbc733df8de12efbb1ef07fa72d2f080d5

Noe, R. A. (2017). *Employee Training & Development.* McGraw - Hill Education

Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University.

Ragas, S. F. P., Flora, M. A. T., Lorraine J. C. C., & Carolyn M. C. S. (2017). Green Lifestyle moderates GHRM's impact on job performance. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 66 Issue: 7, pp. 857-872.

Razaq, A. (2019). Impact of Green Life Style on Green Innovation in the Banking Sector: Mediated by Manager's Training and Moderation of Green Innovation Strategies. *Journal of Organization and Business.* https://journals.ckcpublishing.org/index.php/Job/article/view/16

Rivai. V. (2005). Leadership and Organizational Behavior, Second Edition. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behaviour* (18th ed.). Pearson.

Schneider, B., Hanges, P.J., Smith, D.B.,& Salvaggio, A.N. (2003). Which comes first: employee attitudes or organizational financial and market performance? *The journal of applied psychology*,88(5), 836-851, doi: https//doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.836.

Sedarmayanti. (2011). Human Resource Management. Refika Aditama. Bandung.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.). Wiley.

Shen, B., & Benson, J. (2016). When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management,, Vol 42 No 6*, 1723– 1746.

Shen, J., & Benson, J. (2014). When CSR Is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management*, doi:10.1177/0149206314522300

Shen, J., & Zhang, H. (2017). *Socially Responsible Human Resource Management and Employee Support for External CSR: Roles of Organizational CSR Climate and Perceived CSR Directed Toward Employees.* Journal of Business Ethics, 156(3), 875-888.

Shen, J. and Zhu, C.J. (2011). "Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment". *The International Journal of Human Resource Management, Vol 22 No 15*, 3020-3035.

Shulman, V. L. (2022). *Employee Performance: A Modern Perspective.* Journal of Organizational Behavior, 47(5), 2022.

Sobhani, FA, Haque, A., Rahman, S., 2021. Manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial, sikap karyawan, dan reputasi bank: munculnya CSR di Bangladesh. Sustainability 13 (5), 1-17, 2753.

Steele, C. (1988). Kemajuan dalam psikologi sosial eksperimental. Di Berkowitz (Ed.). *Psikologi penegasan diri: Mempertahankan integritas diri, Vol 21*, 261–302.

Urbański, M., & Ul-Haque, A. (2020). Are you environmentally conscious enough to differentiate between greenwashed and sustainable items? A global consumers perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 12(5), 1-25. https://doi.org/10.3390/su12051786

Van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification.

Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. *John Willey & Sons.*

Wang, W., Fu, Y., Qiu, H., Moore, J. H., & Wang, Z. (2017). Corporate social responsibility and employee outcomes: A moderated mediation model of organizational identification and moral identity. *Frontiers in psychology*, 8, 1906.

Werther, W. B., & Chandler, D. (2010). Strategic Corporate Social Responsibility: Stakeholders in a Global Environment.

Ziapour, A., Zokaei, A.H., Javid, N.M., Javid N, N. M., &P.,& B.H. (2014). Association Between Personality Traits and Social Laziness: *TJEAS Journal*, *5*(1), 49-54

LAMPIRAN

- **Angket Penelitian**

Kepada:

Yth: Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Saya adalah Manahsiswa Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul *"Analisis Social Responsibility Human Resource Management (SR-HRM), Green Lifestyle dan Kinerja Karyawan melalui mediasi Identifikasi Organisasi karyawan pada Perusahaan Air Mineral di Yogyakarta''.* Untuk kepentingan penelitian tersebut saya menyusun kuisioner yang di dalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang dimaksudkan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu/Saudara/i, khususnya berkenaan dengan beberapa variabel penelitian ini.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuisioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Syalaisha Putri Dewanti

NIM. 20311301

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

A. Identitas Responden

B. Indikator terkait dengan variabel penelitian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Berikan tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/i dengan cara menyilang (x) pada kotak yang dianggap

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	**Tidak Setuju (TS)**	**Netral (N)**	**Setuju (S)**	**Sangat Setuju (SS)**

BAGIAN 1 : SOCIAL RESPONSIBILITY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SR-HRM)

Pernyataan dibawah ini terkait dengan Social Responsibilitiy Human Resource Management di perusahaan Air Mineral di Yogyakarta yang bapak/ibu/saudara/i terima	**1 (STS)**	**2 (TS)**	**3 (N)**	**4 (S)**	**5 (SS)**
Karyawan diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, manajemen kualitas total dan saran serta ide mereka dihargai oleh para manajer					
Serikat pekerja dapat mewakili dan melindungi hak-hak pekerja dan dapat terlibat dalam menentukan persyaratan kerja					
Organisasi saya menunjuk staf yang memadai untuk melaksanakan inisiatif CSR umum (terhadap pemegang saham, komunitas, lingkungan, karyawan, pelanggan, dan mitra lainnya)					
Organisasi saya mewajibkan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan CSR; memberi penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi terhadap perlindungan					

lingkungan, amal, komunitas, dan kegiatan CSR lainnya					
Organisasi saya memberikan kesempatan kerja yang sama kepada semua kandidat, termasuk mereka yang berada dalam kesulitan dan merupakan warga lokal					

BAGIAN 2 : GREEN LIFESTYLE

Pernyataan dibawah ini terkait dengan Green Lifestyle di perusahaan Air Mineral di Yogyakarta yang bapak/ibu/saudara/i terima	**1 (STS)**	**2 (TS)**	**3 (N)**	**4 (S)**	**5 (SS)**
Saya membeli suatu produk karena harganya lebih rendah efek polusi.					
Saya telah mengganti produk karena alasan ekologis.					
Saya telah menghadiri pertemuan sebuah organisasi khusus berkaitan dengan perbaikan lingkungan.					

BAGIAN 3 : IDENTIFIKASI ORGANISASI

Pernyataan dibawah ini terkait dengan identifikasi organisasi di perusahaan Air Mineral di Yogyakarta yang bapak/ibu/saudara/i terima	**1 (STS)**	**2 (TS)**	**3 (N)**	**4 (S)**	**5 (SS)**
Ketika seseorang mengkritik organisasi, itu terasa seperti penghinaan pribadi					

Saya sangat tertarik dengan pendapat orang lain tentang organisasi ini					
Keberhasilan organisasi adalah kesuksesan saya					
Ketika seseorang memuji organisasi, itu terasa seperti pujian pribadi					

BAGIAN 4 : KINERJA KARYAWAN

Pernyataan dibawah ini terkait dengan kinerja karyawan di perusahaan Air Mineral di Yogyakarta yang bapak/ibu/saudara/i terima	**1 (STS)**	**2 (TS)**	**3 (N)**	**4 (S)**	**5 (SS)**
Saya memenuhi standar kinerja dan harapan pekerjaan					
Tingkat kinerja saya dapat memuaskan manajer saya					
Saya berkinerja lebih baik daripada banyaknya orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama					
Saya mempunyai kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya secara efektif					
Saya menghasilkan karya yang berkualitas tinggi					

- **Data Responden**

SHRM1	**SHRM2**	**SHRM3**	**SHRM4**	**SHRM5**	**IO1**	**IO2**	**IO3**	**IO4**	**GL1**	**GL2**	**GL3**	**VKK1**	**VKK2**	**VKK3**	**VKK4**	**VKK5**
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4

4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4

5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4

4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4

4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5

- **Data Deskriptif Responden**

Analisis		**Jumlah Responden**	**Persentase**
Pendidikan Terakhir	SMA	84	56%
	Sarjana	60	40%
	Pasca Sarjana	5	3.3%
	Lainnya	1	0.7%
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	42%
	Perempuan	87	58%

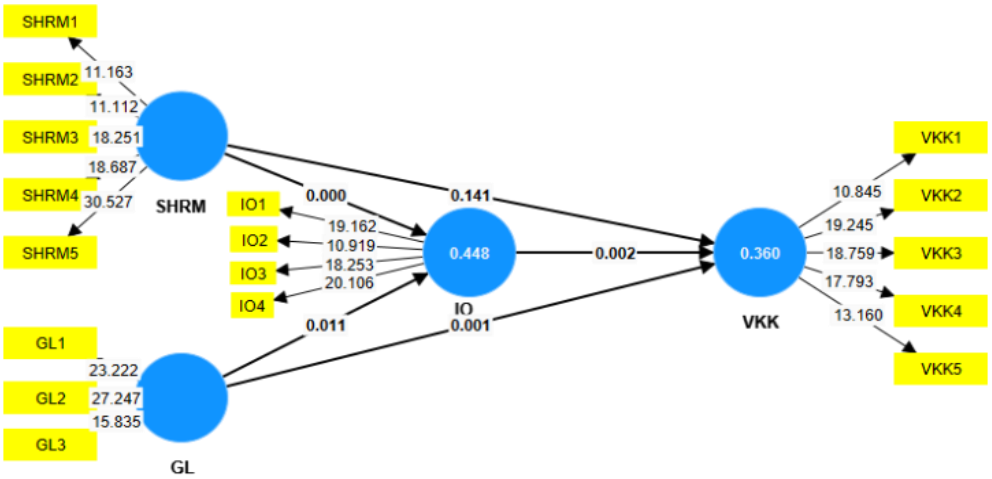
Usia	18-22 Tahun	45	30%
	23-27 Tahun	51	34%
	28-32 Tahun	27	18%
	> 32 Tahun	27	18%
Status	Belum Menikah	87	58%
	Sudah Menikah	63	42%
Lama Bekerja	1 Tahun	28	18.7%
	2 Tahun	48	32%
	3 Tahun	45	30%
	4 Tahun atau lebih	29	19.3%
Pendapatan	<Rp1.000.000	2	1.3%
	Rp1.000.000-Rp5.000.000	65	43.3%
	Rp5.000.001-Rp10.000.000	71	47.3%
	>Rp10.000.000	12	8%

- **Uji *Convergent Validity***

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
	SHRM1	0.670		**Valid**

Social Responsibility Human Resource Management	SHRM2	0.681	0.547	**Valid**
	SHRM3	0.755		**Valid**
	SHRM4	0.754		**Valid**
	SHRM5	0.827		**Valid**
Green Lifestyle	GL1	0.821	0.659	**Valid**
	GL2	0.845		**Valid**
	GL3	0.766		**Valid**
Identifikasi Organisasi	IO1	0.759	0.550	**Valid**
	IO2	0.661		**Valid**
	IO3	0.764		**Valid**
	IO4	0.775		**Valid**
Kinerja Karyawan	VKK1	0.648	0.538	**Valid**
	VKK2	0.777		**Valid**
	VKK3	0.756		**Valid**
	VKK4	0.754		**Valid**
	VKK5	0.725		**Valid**

- **Diagram Jalur Outer Model**



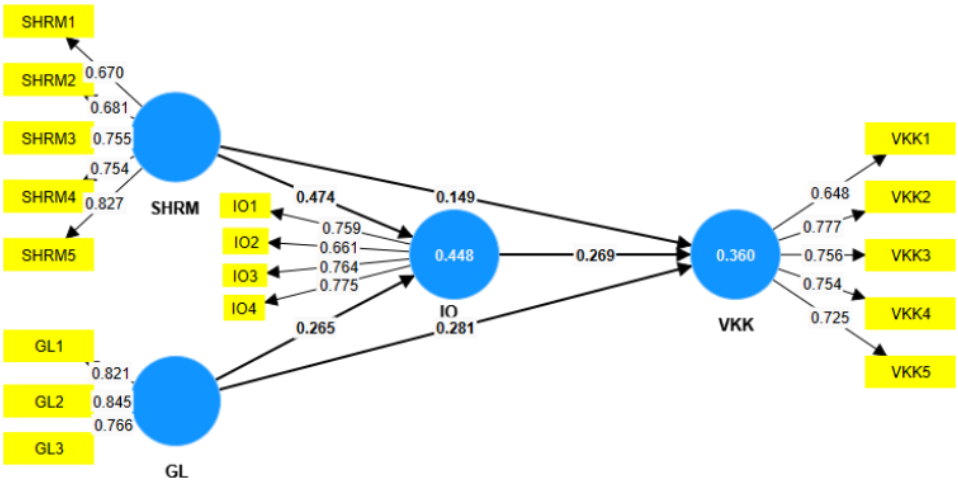
- **Uji *Discriminant Validity***

Variabel	*Green Lifestyle*	Identifikasi Organisasi	*Social Responsibility Human Resource Management*	Kinerja Karyawan	*Cut off*	Keterangan
Green Lifestyle	**0.812**				>0.5	**Valid**
Identifikasi Organisasi	0.554	**0.741**			>0.5	**Valid**
SR-HRM	0.611	0.636	**0.739**		>0.5	**Valid**
Kinerja karyawan	0.522	0.520	0.492	**0.733**	>0.5	**Valid**

- ***Composite Reliability***

Variabel	*Crobach's Alpha*	*Composite Reliability*	*Cut Off*	Keterangan
Green Lifestyle	0.740	0.741	>0.7	Valid
Identifikasi Organisasi	0.726	0.731	>0.7	Valid
SR-HRM	0.791	0.800	>0.7	Valid
Kinerja Karyawan	0.785	0.792	>0.7	Valid

- **Diagram Jalur Inner Model**



- **Pengujian *R-Square***

Variabel	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Identifikasi Organisasi	0.448	0.440
Kinerja Karyawan	0.360	0.347

- **Pengujian *Predictive Relevance***

Variabel	Q2 **(=1-SSE/SSO)**	Keterangan
Identifikasi Organisasi	0.240	Memiliki nilai *predictive relevance*

Kinerja Karyawan	0.176	Memiliki nilai *predictive relevance*

- **Hasil pengujian Hipotesis**

Variabel	Sampel Asli (O)	*T-Statistik* (|O/STDEV|)	*P-Value*	Keterangan
Social Responsibility Human Resource Management -> Kinerja Karyawan	0.149	1.471	0.141	H1 Tidak Diterima
Social Responsibility Human Resource Management -> Identifikasi Organisasi	0.474	5.107	0.000	H2 Diterima
Identifikasi Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.269	3.097	0.002	H3 Diterima
Green Lifestyle -> Identifikasi Organisasi	0.265	2.550	0.011	H4 Diterima
Green Lifestyle -> Kinerja Karyawan	0.281	3.198	0.001	H5 Diterima
Social Responsibility Human Resource Management -> Identifikasi Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.128	2.699	0.007	H6 Diterima

- **Rekapitulasi Uji Hipotesis**

Hipotesis	Keterangan
Terdapat tidak adanya pengaruh signifikan dari *Social Responsibility Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan.	Tidak Diterima H1

Terdapat adanya pengaruh signifikan dari *Social Responsibility Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif terhadap Identifikasi Organisasi	Diterima H2
Terdapat adanya pengaruh signifikan dari Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H3
Terdapat adanya pengaruh signifikan dari *Green Lifestyle* Terhadap Identifikasi Organisasi	Diterima H4
Terdapat adanya pengaruh signifikan dari *Green Lifestyle* Terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H5
Terdapat adanya pengaruh *Social Responsibility Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Identifikasi Organisasi	Diterima H6