

Website:

ojs.unwaha.ac.id/index.php/joems/

***Correspondence:**

priskasilalahi1.2@gmail.com

DOI:

[10.32764/joems.v9i2.1725](https://doi.org/10.32764/joems.v9i2.1725)

Citation:

Silalahi, P. R., Ferinia, R., Karundeng, M. L. (2026). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sumber Daya Keberlanjutan Pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. *JoEMS: Journal of Education and Management Studies*, 9(2), 95-115.

Received

10 Januari 2026

Revised:

15 Maret 2026

Accepted:

23 Maret 2026

Office:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
Jalan Garuda 9 Tambakrejo, Jombang, Jawa Timur, Indonesia

E-ISSN: 26545209

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sumber Daya Keberlanjutan Pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung

Priska Tiomaida Silalahi*, Rolyana Ferinia, Meidy Lieke Karundeng

Affiliation:

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Advent Indonesia

ABSTRACT

Purpose: To analyze and explain the relationship between employee participation and sustainable resource management on employee performance at Bandar Lampung Adventist Hospital.

Methodology/approach: This study employs a quantitative explanatory design involving 183 employees as respondents. Data were collected via questionnaires using an accidental sampling technique. Data processing and analysis were conducted using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software.

Findings: The results indicate that employee involvement has a significant positive impact on both employee performance and sustainable resources. Furthermore, sustainable resource management shows a significant positive influence on employee performance.

Practical implications: The findings suggest that enhancing employee engagement and optimizing the management of sustainable resources are critical factors for hospitals to improve overall staff performance and operational efficiency.



Originality/value: This study provides empirical evidence on how sustainability-oriented management serves as a vital driver for performance within the healthcare sector, specifically in the context of a private hospital in Lampung.

Keywords: Employee Engagement; Employee Performance; Sustainable Resources.

ABSTRAK

Tujuan penelitian: Menganalisis dan menjelaskan pengaruh partisipasi pekerja dan manajemen sumber daya keberlanjutan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

Metode/pendekatan: Penelitian kuantitatif eksplanatori dengan 183 responden karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan teknik *accidental sampling*. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS.

Hasil: Partisipasi pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun sumber daya keberlanjutan. Selain itu, manajemen sumber daya keberlanjutan terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Implikasi praktik: Rumah sakit perlu mengoptimalkan keterlibatan karyawan dan mengintegrasikan praktik manajemen sumber daya berkelanjutan sebagai strategi inti untuk memacu produktivitas dan efektivitas kerja staf medis maupun non-medis.

Orisinalitas/kebaharuan: Penelitian ini mengintegrasikan konsep sumber daya keberlanjutan sebagai variabel penghubung antara partisipasi pekerja dan kinerja karyawan dalam konteks spesifik industri kesehatan (rumah sakit) di Bandar Lampung.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Keterlibatan Karyawan; Sumber Daya Keberlanjutan

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh pencapaian finansial, melainkan juga oleh kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu utama. Saffitri (2019) mendefinisikan kinerja karyawan (*employee performance*) sebagai hasil kerja yang diukur dari segi kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa adanya kinerja efektif, perusahaan akan kesulitan untuk bertahan dan bersaing di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Namun, kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan di berbagai perusahaan masih menghadapi tantangan serius. Berbagai studi kasus di Indonesia menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti inisiatif karyawan, kinerja yang buruk, kualitas layanan, dan bahkan stres kerja yang tidak mendukung berkontribusi terhadap rendahnya kinerja karyawan.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam menumbuhkan motivasi, komitmen, dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Letsoin dan Ratnasari (2020) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai kondisi psikologis di mana individu merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan perusahaan serta terdorong untuk memberikan kinerja melampaui tuntutan formal yang dibebankan kepada mereka. Keterlibatan karyawan dapat dijelaskan melalui tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan teori, Sitorus (2022) mengemukakan ada beberapa tokoh penting dalam mengulas keuntungan dari keterlibatan staf. Salah satunya adalah Edward Deci dan Richard Ryan yang menciptakan teori keterlibatan kejiwaan. Staf yang merasakan keterlibatan kejiwaan dalam pekerjaannya umumnya memperlihatkan tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi, lebih condong untuk menemukan hal baru, dan mengalami kenikmatan kerja yang lebih besar.

Selain keterlibatan karyawan, sumber daya keberlanjutan (*sustainable resources*) juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya yang dimaksud bisa berupa fasilitas kerja yang mendukung, pelatihan berkelanjutan, serta program penghargaan yang memotivasi. Menurut Mazur & Walczyna (2020), manajemen sumber daya manusia berkelanjutan merupakan serangkaian aktivitas strategis yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang, tetapi juga menekankan pentingnya perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa setiap individu secara alami berupaya untuk memperoleh, menjaga, dan mengembangkan berbagai sumber daya yang dimilikinya agar dapat mempertahankan kesejahteraan serta mendukung pencapaian kinerja

yang optimal. Ketika organisasi mampu menyediakan dan mengelola sumber daya tersebut secara baik, karyawan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, merasa lebih terlibat dalam pekerjaan, serta terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini secara sistematis merumuskan masalah untuk mengkaji kondisi deskriptif serta hubungan kausalitas antar variabel di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi profil tingkat keterlibatan karyawan, pemahaman terhadap sumber daya keberlanjutan, serta capaian kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Kedua, secara inferensial, penelitian ini berupaya menganalisis sejauh mana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap pemahaman sumber daya keberlanjutan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan secara langsung. Terakhir, penelitian ini bermaksud mengevaluasi peran strategis sumber daya keberlanjutan dalam memediasi hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan.

Hipotesis

Fitriadi et al., (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Fitriadi et al., (2022) juga memaparkan bahwa adanya dampak positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Amalia & Novie (2023) Penelitian kuantitatif dengan studi kasus tunggal pada PT. Tiga Permata Ekspres, Sidoarjo, mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian yang disebutkan di atas, belum jelas apakah keterlibatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. meskipun penelitian mengenai pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan sudah banyak di teliti, Namun masih terdapat beberapa hal yang perlu untuk diteliti lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada beberapa sektor. Sementara dalam penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung Dan masih jarang diteliti. Selain itu, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan temuan yang beragam, ada yang menyatakan keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun ada juga yang menemukan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan. Oleh karena itu, hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan masih memerlukan penelitian lanjutan dalam konteks yang berbeda. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya keberlanjutan merupakan elemen penting yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal untuk menyeimbangkan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dalam penelitian Popescu & Peretz (2024) yang dilakukan pada 1.950 manajer dengan pengalaman kerja minimal tiga tahun yang berasal dari 26 negara dan lokasi penelitian bersifat lintas negara, data yang di kumpulkan menggunakan kuesioner daring platform *prolific* dengan desain pengukuran bertahap (*time-lagged design*) dengan hasil sumber daya keberlanjutan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Emelinda & Mhd. Ikhsan, (2024)) di sektor pariwisata kerinci, menggunakan pendekatan studi kasus dan mengumpulkan data melalui wawancara dengan manajer SDM, karyawan, dan pimpinan perusahaan serta observasi langsung di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia berkelanjutan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. jumlah penelitian yang secara spesifik membahas topik tersebut masih terbatas, sehingga diperlukan kajian lanjutan. Penelitian terdahulu umumnya hanya dilakukan pada sektor-sektor tertentu, sehingga membuka peluang untuk penelitian dengan konteks yang lebih luas. Merujuk pada hasil-hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut.

H2: Terdapat pengaruh dari sumber daya keberlanjutan terhadap kinerja karyawan.

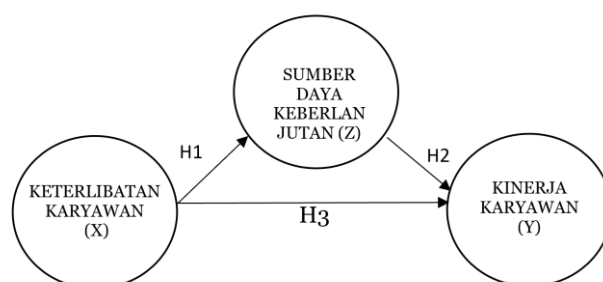
Ferinia Pintaul et al, (2023) menjelaskan bahwa Keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa terhubung dan berkomitmen terhadap perannya dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik karena mereka bekerja dengan motivasi positif serta memandang pekerjaan sebagai bagian penting dari kontribusi mereka, bukan sebagai tekanan. Keterhubungan antara keterlibatan karyawan dengan sumber daya keberlanjutan telah dikaji oleh Amrina et al., (2024) dalam penelitian yang dilakukan pada instansi swasta di Kota Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini melibatkan 100 orang karyawan sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan dan pengolahan data dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap sumber daya keberlanjutan, yang mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi mampu memperkuat keberlanjutan sumber daya dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan (Siti Nur Aisah, 2025) pada PT. Tapian Nadenggan Tbk., pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang memuat 36 item pernyataan, sedangkan analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap penguatan sumber daya keberlanjutan organisasi. Penelitian mengenai

dampak keterlibatan karyawan bagi sumber daya keberlanjutan belum umum dilakukan sehingga masih ada gap yang perlu dijawab melalui penelitian. Penelitian terdahulu telah melaksanakan pengaruh keterlibatan karyawan terhadap sumber daya keberlanjutan, namun demikian belum ditemukan penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh keterlibatan karyawan terhadap sumber daya keberlanjutan. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut.

H3: Terdapat pengaruh positif dari keterlibatan karyawan terhadap sumber daya keberlanjutan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi sumber daya keberlanjutan sebagai variabel yang berperan penting dalam menjembatani pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Aulia dan Nawangsari,(2023) menyatakan Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika didukung oleh sumber daya keberlanjutan. Sumber daya keberlanjutan berperan sebagai mediator yang memperkuat dampak keterlibatan karyawan sehingga kinerja menjadi lebih optimal dan berkelanjutan. Lebih lanjut dalam penelitian Cahyadi et al.(2025) Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui sumber daya keberlanjutan. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung mampu memanfaatkan sumber daya keberlanjutan secara lebih optimal, sehingga mendukung peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian kinerja secara berkelanjutan. Lebih lanjut Abubakar et al. (2025) memaparkan Keterlibatan karyawan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran sumber daya keberlanjutan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih efektif dalam memanfaatkan serta mengelola sumber daya keberlanjutan, baik yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, dukungan organisasi, maupun penerapan praktik kerja yang berorientasi jangka panjang. Namun, masih terbatas penelitian empiris yang secara langsung menguji peran sumber daya keberlanjutan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis untuk menguji peran mediasi sumber daya keberlanjutan dalam hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan.

H4: Sumber daya keberlanjutan memediasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan Teknik pengambilan *Accidental Sampling*. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data empiris. Penelitian memanfaatkan data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Fokus penelitian adalah menguji pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui sumber daya keberlanjutan sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu karyawan yang bersedia ikut untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja dan telah memiliki masa kerja mulai dari 1-10 tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 183 responden, yang dinilai telah memenuhi syarat kecukupan sampel untuk analisis *Structural Equation Modeling-Partial Square (SEM-PLS)*. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disebarakan secara langsung maupun daring kepada responden yang memenuhi kriteria sampel. Pengukuran item kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu keterlibatan karyawan, sumber daya keberlanjutan, dan kinerja karyawan. Variabel keterlibatan karyawan dari Schaufeli & Bakker, (2004) yang diukur melalui dimensi antusiasme, komitmen, dan produktivitas. Variabel sumber daya keberlanjutan dari (Elkington, 1998) dengan indikator yang mencakup aspek lingkungan, sosial, ekonomi, dan tata kelola. Sementara itu, variabel kinerja karyawan Wita et al., (2015) yang terdiri atas dimensi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM4. Teknik ini dipilih karena fleksibilitasnya dalam menangan model yang kompleks dan kemampuannya untuk memproses ukuran sampel kecil hingga sedang tanpa memerlukan asumsi

normalitas (Wardoyo et al., 2025). Analisis SEM-PLS dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Pada tahap *outer model*, pengujian dilakukan untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas komposit. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan dengan menganalisis nilai *R-square* dan koefisien jalur guna mengetahui kekuatan serta arah hubungan antar variabel dalam model penelitian (Herwanto et al., 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk memperdalam pemahaman terhadap profil responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan karakteristik demografis dan latar belakang pekerjaan. Penyajian informasi tersebut bertujuan memberikan gambaran umum mengenai responden, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara lebih akurat dan sesuai dengan konteks penelitian. Ringkasan karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	74	40,4%
Perempuan	109	59,6%
Total	183	100%
Usia		
Kurang dari 25 tahun	19	10,4%
25 – 30 tahun	25	13,7%
31 – 35 tahun	39	21,3%
36 – 40 tahun	20	10,9%
Lebih dari 40 tahun	80	43,7%
Total	183	100%
Posisi Dalam Bekerja		
Non Jabatan	118	64,5%
Supervisor	38	20,8%
Manager	27	14,8%

Total	183	100%
Lama Bekerja		
Kurang dari 1 tahun	11	6%
1-3 tahun	22	12%
4-5 tahun	46	25,1%
6-10 tahun	23	12,6%
Lebih dari 10 tahun	81	44,3%
Total	183	100%

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan persentase sebesar 59,6%, sedangkan responden laki-laki sebesar 40,4%. Dari segi usia, kelompok responden terbanyak berada pada usia di atas 40 tahun dengan persentase 43,7%. Jika dilihat dari posisi pekerjaan, mayoritas responden berada pada posisi non jabatan dengan persentase 64,5%. Selain itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebesar 44,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan operasional yang memiliki tingkat kedewasaan usia serta pengalaman kerja yang cukup tinggi.

Analisis Deskriptif Pernyataan Variabel

Analisis deskriptif terhadap pernyataan variabel dilakukan untuk mengetahui penilaian responden pada setiap indikator penelitian berdasarkan nilai rata-rata (mean) dari jawaban yang diberikan pada skala Likert. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel agar memudahkan dalam melihat perbedaan tingkat penilaian antar indikator. Melalui penyajian tersebut, dapat diketahui indikator yang memiliki nilai paling tinggi maupun paling rendah sebagai dasar dalam melakukan pembahasan serta penyusunan rekomendasi penelitian.

Tabel 2. Deskriptif Pernyataan Variabel

	N	Min.	Max.	Mean
Keterlibatan Karyawan				
KK 1	183	1	5	4,22
KK 2	183	1	5	4,31
KK 3	183	1	5	4,07
KK 4	183	1	5	4,28
KK 5	183	1	5	4,14
KK 6	183	1	5	4,32
KK 7	183	1	5	4,30

KK 8	183	1	5	4,22
KK 9	183	1	5	4,36
Sumber Daya Keberlanjutan				
SDK 1	183	1	5	4,13
SDK 2	183	1	5	4,12
SDK 3	183	1	5	4,22
SDK 4	183	1	5	4,15
SDK 5	183	1	5	4,93
SDK 6	183	1	5	4,26
SDK 7	183	1	5	4,22
SDK 8	183	1	5	4,09
SDK 9	183	1	5	4,17
SDK 10	183	1	5	4,20
SDK 11	183	1	5	4,19
SDK 12	183	1	5	4,98
Kinerja Karyawan				
KNK 1	183	1	5	4,19
KNK 2	183	1	5	4,14
KNK 3	183	1	5	4,21
KNK 4	183	1	5	4,20
KNK 5	183	1	5	4,05
KNK 6	183	1	5	4,18
KNK 7	183	1	5	4,17
KNK 8	183	1	5	4,16
KNK 9	183	1	5	4,25

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 2, seluruh indikator pada variabel Keterlibatan Karyawan, Sumber Daya Keberlanjutan, dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *mean* di atas 4,00, yang mengindikasikan bahwa responden secara umum memberikan penilaian pada kategori tinggi. Pada variabel keterlibatan karyawan, indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah KK9 (4,36) yang mencerminkan tingginya tingkat partisipasi dan komitmen karyawan, sedangkan nilai terendah terdapat pada KK3 (4,07) meskipun masih berada pada kategori tinggi. Variabel sumber daya keberlanjutan menunjukkan nilai *mean* tertinggi pada SDK12 (4,98) dan SDK5 (4,93) yang menandakan bahwa dukungan dan ketersediaan sumber daya keberlanjutan dirasakan sangat baik oleh karyawan, sementara nilai terendah terdapat pada SDK8 (4,09). Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan, indikator KNK9 (4,25) memiliki nilai *mean* tertinggi yang menunjukkan pencapaian kinerja yang optimal, sedangkan indikator KNK5 (4,05) memiliki nilai *mean* terendah namun tetap berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan

bahwa tingkat keterlibatan karyawan, ketersediaan sumber daya keberlanjutan, serta kinerja karyawan dinilai baik dan saling mendukung dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Uji Outer Model

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel, seluruh indikator dalam penelitian ini menunjukkan nilai *outer loading* yang berada di atas batas minimum tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam model pengukuran penelitian.

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel 2, seluruh variabel menunjukkan nilai AVE di atas ambang batas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan dan dinyatakan valid secara konvergen.

Tabel 3. Uji Convergent Validity dengan Outer Loading

Item	Keterlibatan Karyawan	Sumber Daya Keberlanjutan	Kinerja Karyawan
KK 2	0,710		
KK 4	0,763		
KK 6	0,797		
KK 7	0,844		
KK 8	0,793		
KK 9	0,767		
SDK 1		0,777	
SDK 2		0,719	
SDK 7		0,797	
SDK 9		0,854	
SDK 10		0,764	
SDK 11		0,761	
KNK 1			0,733
KNK 2			0,765
KNK 3			0,767
KNK 5			0,763
KNK 7			0,741
KNK 8			0,733
KNK 9			0,809

Tabel 4. Uji Convergent Validity dengan AVE

Variabel	Nilai AVE
Keterlibatan Karyawan	0,609
Sumber Daya Keberlanjutan	0,608
Kinerja Karyawan	0,576

106

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho-A	Composite Reliability
Keterlibatan Karyawan	0,871	0,874	0,903
Sumber Daya Keberlanjutan	0,878	0,882	0,905
Kinerja Karyawan	0,871	0,876	0,903

Berdasarkan kriteria pengujian yang digunakan, suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil yang ditampilkan pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang berada di atas batas tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi standar reliabilitas, sehingga dapat digunakan secara konsisten dalam tahap analisis selanjutnya.

Uji Inner Model

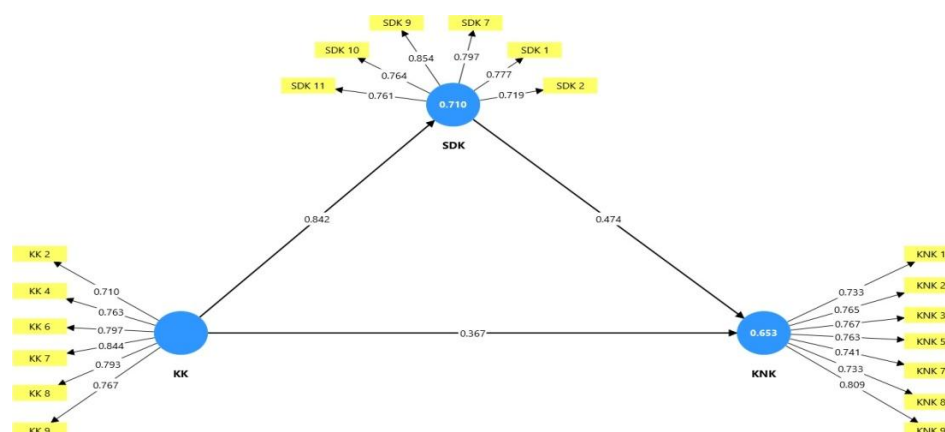
Nilai *R-square* pada variabel SDK sebesar 0,710 menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mampu menjelaskan 71,0% variasi pada sumber daya keberlanjutan. Disisi lain, nilai *R-square* sebesar 0,653 pada variabel KNK mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan dan sumber daya keberlanjutan sebesar 65,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 6. Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,653	0,649
Sumber Daya Keberlanjutan	0,710	0,708

JoEMS

9.2



Gambar 2. Diagram Hasil Pengolahan SEM PLS

Gambar 2, menampilkan hasil pengolahan data dengan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang menggambarkan hubungan struktural antara keterlibatan karyawan (KK), sumber daya keberlanjutan (SDK), dan kinerja karyawan (KNK). Diagram tersebut menunjukkan nilai *outer loading* dari setiap indikator, koefisien jalur antar konstruk laten, serta nilai koefisien determinasi pada variabel endogen. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa KK berpengaruh positif terhadap SDK ($\beta = 0,842$), selain itu, SDK berpengaruh positif terhadap KNK ($\beta = 0,474$), serta KK juga memiliki pengaruh langsung terhadap KNK ($\beta = 0,367$). Hasil menunjukkan bahwa SDK berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara KK dan KNK. Evaluasi terhadap model pengukuran dilakukan melalui uji validitas konvergen melalui nilai *outer loading* pada setiap indikator. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,70 dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria validitas konvergen. Pada konstruk SDK, indikator SDK 3, SDK 4, SDK 5, SDK 6, SDK 8, dan SDK 12 dikeluarkan dari model karena tidak mampu merepresentasikan konstruk secara optimal. Pada konstruk KK, indikator KK 1, KK 3, dan KK 5 dieliminasi, sementara indikator lainnya dipertahankan karena telah memenuhi ambang batas validitas yang ditetapkan. Selanjutnya, pada konstruk KNK, indikator KNK 4 dan KNK 6 dikeluarkan dari model, sedangkan indikator lainnya tetap dipertahankan karena memiliki nilai *outer loading* yang memadai. Proses eliminasi indikator dilakukan untuk meningkatkan ketepatan dan konsistensi model pengukuran, sehingga hasil analisis SEM-PLS dinyatakan valid, reliabel, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Uji Path Coefficient

JoEMS

9.2

Untuk mengetahui arah hubungan serta tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Hasil pengolahan data kuesioner responden dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* menghasilkan nilai koefisien jalur sebagaimana disajikan berikut ini.

Tabel 7. Uji *Path Coefficient*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statc	P Values
Keterlibatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,367	0,372	0,107	3,417	0,001
Keterlibatan Karyawan-> Sumber Daya Keberlanjutan	0,842	0,846	0,024	34,410	0,000
Sumber Daya Keberlanjutan > Kinerja Karyawan	0,474	0,473	0,107	4,427	0,000
Keterlibatan Karyawan -> Kinerja Karyawan melalui Sumber Daya Keberlanjutan	0,399	0,400	0,090	4,454	0,000

Berdasarkan ketentuan pengujian, suatu hubungan dinilai signifikan apabila nilai p-value berada di bawah 0,05. Hasil yang tersaji pada tabel menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel telah memenuhi batas signifikansi tersebut. Oleh karena itu, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, termasuk hipotesis pertama hingga hipotesis keempat, karena masing-masing memiliki nilai p-value < 0,05.

Hasil uji *Path Coefficient* secara simultan menggunakan *bootstrapping* pada model SEM-PLS menunjukkan semua hubungan antar variabel signifikan secara statistik. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (koefisien = 0,367; *T-statistics* = 3,417; p = 0,001). Selain itu, keterlibatan karyawan juga berdampak kuat pada sumber daya keberlanjutan (koefisien = 0,842; *T-statistics* = 34,410; p = 0,000), sementara sumber daya keberlanjutan turut meningkatkan kinerja karyawan (koefisien = 0,474; *T-statistics* = 4,427; p = 0,000). Pengaruh tidak langsung KK terhadap KNK melalui SDK juga signifikan (koefisien = 0,399; *T-statistics* = 4,383; p = 0,000). Karena seluruh p-value < 0,05, maka semua hipotesis penelitian diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, keterlibatan karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat partisipasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, peningkatan keterlibatan karyawan dalam aktivitas kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga berperan dalam mendukung praktik keberlanjutan di dalam organisasi. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Fitriadi et al., (2022) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya keberlanjutan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi, maka semakin baik pula pemahaman dan pengelolaan terhadap sumber daya yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga berperan dalam mendukung praktik keberlanjutan di dalam organisasi. Keberlanjutan organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku kerja karyawan yang mendukung pengelolaan sumber daya secara berkelanjutan. Praktik tersebut dapat tercermin melalui berbagai upaya, seperti pengembangan kompetensi, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Siti Nur Aisah, (2025) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap sumber daya keberlanjutan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya keberlanjutan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui peningkatan kompetensi karyawan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung proses kerja secara lebih efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dan pengelolaan sumber daya keberlanjutan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi. Literatur pendukung hasil demikian dijumpai pada penelitian Elsayy, (2022) yang menyatakan bahwa signifikan pengaruh sumber daya keberlanjutan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya keberlanjutan (SDK) berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa praktik organisasi yang mendukung keberlanjutan tidak hanya secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga bekerja melalui peningkatan sumber

daya yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Secara teoretis, temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya keberlanjutan dalam organisasi dapat menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana praktik sumber daya manusia berkelanjutan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, dari sisi praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperkuat dukungan terhadap karyawan melalui penyediaan sumber daya yang mendukung praktik keberlanjutan, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya berkaitan dengan hubungan antara praktik Sumber Daya Berkelanjutan dan Kinerja Karyawan. Temuan menunjukkan bahwa praktik Manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis yang dialami oleh karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pemahaman dalam teori manajemen sumber daya manusia bahwa penerapan praktik organisasi yang berkelanjutan tidak hanya berdampak pada aspek lingkungan dan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Temuan ini sekaligus memperluas kajian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa faktor psikologis karyawan dapat menjadi mekanisme yang menjembatani hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan dan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung dapat dioptimalkan melalui penguatan keterlibatan karyawan dan pengelolaan sumber daya keberlanjutan secara strategis. Manajemen perlu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dengan membuka ruang partisipasi, komunikasi dua arah, serta penyaluran ide karyawan. Di sisi lain, pemahaman terkait keberlanjutan perlu ditanamkan secara sistematis melalui program edukasi dan implementasi praktik kerja yang berorientasi pada efisiensi dan tanggung jawab lingkungan. Lebih lanjut, prinsip keberlanjutan sebaiknya diintegrasikan ke dalam kebijakan operasional agar menjadi bagian dari budaya kerja organisasi. Pengelolaan beban kerja yang seimbang serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan juga menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap tingkat keterlibatan dan praktik keberlanjutan diperlukan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang adaptif dan berkelanjutan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model dengan memasukkan variable yang relevan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi,

dan kepuasan kerja agar mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan pendekatan *mixed methods* dapat dipertimbangkan guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam terkait pengalaman dan persepsi karyawan. Penelitian berikutnya juga dapat mengeksplorasi variabel mediasi maupun moderasi lain untuk memperkuat dan memperkaya hubungan antar variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A., Jude, K., & Bello, K. A. (2025). Impact of employee engagement on organizational performance. *Journal of Management Science and Entrepreneurship*, 7(7). <https://doi.org/10.70382/bejmse.v7i7.006>
- Aisah, S. N. (2025). Peran employee green behavior sebagai bentuk mediasi peningkatan employee engagement terhadap sustainability organisasi. *Kasta: Jurnal Ilmu Sosial, Agama, Budaya Dan Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.58218/kasta.v5i2.1784>
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *NEMR*, 1(1). <https://doi.org/10.55732/hm7qqd65>
- Amrina, E., Foci, N. A., & Hasan, A. (2024). The effect of employee engagement on employee performance by moderation of generational characteristics of employees in private agencies. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 13(2), 75–90. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v13i2.7202.75-90>
- Apriliani, R. (2024). *Keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja*. kumparan.com. <https://kumparan.com/riska-apriliani/keterlibatan-karyawan-dalam-meningkatkan-kinerja-22hRAURFIBO?ref=register>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Aulia, K. Z., & Nawangsari, L. C. (2023). Effects of green human resource management and green transformational leadership towards employee sustainable performance through employee green behavior at Mercu Buana University. *European Journal of Business and Management Research*, 8(5), 181–186. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.5.2128>
- Cahyadi, L., Raka, R. R., & Utami, V. L. (2025). Sustainable human resource management impact on work engagement, employability, and job satisfaction at an Indonesian state-owned construction company. *Kinerja*, 29(2), 204–215. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v29i2.11457>
- Dewi, I. C., Soegiarto, I., & Soekiman, S. (2024). *Manajemen talenta: Konsep dan implementasi*. Penerbit KBM Indonesia.

- Elkington, J. (1998). Partnerships from cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business. *Environmental Quality Management*, 8(1), 37–51. <https://doi.org/10.1002/tqem.3310080106>
- Elsawy, M. (2022). The effect of sustainable human resource management on achieving sustainable employee performance: An empirical study. *International Business Research*, 15(5), 10. <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n5p10>
- Emelinda, E., & Ikhsan, M. (2024). Manajemen sumber daya manusia berkelanjutan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi di sektor pariwisata Kerinci. *Jurnal Bisnis Kreatif Dan Inovatif*, 1(2), 199–208. <https://doi.org/10.61132/jubikin.v1i2.348>
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2019). The effect of stress and working environment on employee performance through motivation mediation: A case study on international restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 22–30. <https://doi.org/10.22225/jj.6.1.586.22-30>
- Ferinia, R. (2023). Mengungkap hubungan sikap kerja karyawan terhadap kinerja melalui variabel mediasi employee engagement. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 232–241. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.239>
- Findsrud, R., Hanssen, M., & Sörhammar, D. (2025). Toward a theory of sustainable resource integration. *AMS Review*. <https://doi.org/10.1007/s13162-025-00315-y>
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikamingsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Haga, C. (2024). *Alasan karyawan kurang inisiatif*. Andi Academy.
- Herwanto, D., Hadining, A. F., & Puspasari, R. (2018). Analisis evaluasi usability web akademik Fakultas Teknik Unsika dengan model UWIS. *Jurnal Media Teknik & Sistem Industri*, 2(1), 30–38. <https://doi.org/10.35194/jmtsi.v2i1.275>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.

<https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>

113

Indayati, N., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356. <https://doi.org/10.21776/jam.v10i2.425>

Kanda, A. S., & Firmansyah, M. A. (2024). Pengaruh rendahnya kinerja karyawan pada CV ABCD. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 290–301. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i1.733>

Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>

Mazur, B., & Walczyna, A. (2020). Bridging sustainable human resource management and corporate sustainability. *Sustainability*, 12(21), Article 8987. <https://doi.org/10.3390/su12218987>

Mulyana, D., & Rijali, N. F. (2025). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Paringin. *JAPB*, 8(1), 712–722. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1202>

Nasution, A. H., & Elvera, E. (2025). Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. *Jurnal Keuangan Publik Dan Perekonomian Berkelanjutan*, 9(3).

Notty, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan staf Sekolah Advent DKI Jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis (JTIMB)*, 4(1), 65–82. <https://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/view/2495>

Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan voice behaviour sebagai variabel intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–13.

Nur, E. M. (Ed.). (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi*. CV. Azka Pustaka.

Pardamean, J. A., & Karundeng, M. L. (2023). Pengembangan kinerja karyawan efek dari kepemimpinan dan budaya organisasi dalam organisasi Binar Academy. *Journal on Education*, 5(3). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1952>

Popescu, G., & Peretz, H. (2024). Sustainable human resource management and employees' performance: The impact of national culture. *Sustainability*,

16(17), Article 7281. <https://doi.org/10.3390/su16177281>

- Pradinata, S. S., Karundeng, M. L., & Hutabarat, F. M. (2024). Pengaruh self efficacy dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Meerkats Flexipack Indonesia. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 2672–2683. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9564>
- Rabbani, I. N., & Farisandy, E. D. (2022). *Keterlibatan karyawan dalam perusahaan: Apakah penting?* Buletin K-PIN.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sevima. (2024). *Kinerja karyawan menurun, manajemen perusahaan wajib kenali penyebab dan solusinya*. Sevima.com.
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 5(2), 96–105. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v5i2.1264>
- Sitorus, R. S. (2022). Keterampilan dan GHRM: Dampaknya terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(5), 183–202.
- Sołtysik, M., Tyrańska, M., Piwowar-Sulej, K., & Agustina, T. S. (2024). *Sustainable human resource management: Strategy, organizational innovation and leadership in Industry 5.0*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003458432>
- Walenta, A. S., Arrang, R., Afriyanti, A., Songbes, A. M. H., Ramadhani, M. V., & Mahendika, D. (2023). Manajemen sumber daya manusia berkelanjutan: Praktik terbaik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4). <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.23726>
- Wardoyo, S., Sausi, F., & Kambara, R. (2025). Under workload but not alone: The power of organizational support in employee performance. *Social Sciences Insights Journal*, 3(2), 78–82. <https://doi.org/10.60036/344zb002>
- Wita, U., Hamidah, Z., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi*

Bisnis (JAB), 2(1).

115 Yamin, S. (2023). *SmartPLS 3, SmartPLS 4, AMOS, & STATA: Olah data statistik (mudah & praktis)*. Dewangga Publishing.