

**PENGARUH PERSEPSI PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA BERKELANJUTAN TERHADAP KETAHANAN
KARYAWAN, KETERIKATAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN**
Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



Disusun Oleh:
Precilia Lufty Riyanty Meteray
(220326768)

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERKELANJUTAN TERHADAP KETAHANAN KARYAWAN,
KETERIKATAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN**

Disusun oleh:

Precilia Luffy Riyanty Meteray

NPM: 220326768

Telah Disetujui oleh:

Pembimbing



Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

12 Juni 2026

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN TERHADAP KETAHANAN KARYAWAN, KETERIKATAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Precilia Lufty Riyanty Meteray
NPM: 22 03 26768

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
Pada tanggal 07 Juli 2026
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
Sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Penguji

Theresia Agung Maryudi H., SE., M.Si

Anggota Penguji

Aloysia Desy P., SE., M.Sc

Dismas Persada Dewangga P., SM., M.SM

Yogyakarta, 17 Juli 2026
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Wenefrida Mahestu Noviandra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan skripsi dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA BERKELANJUTAN TERHADAP KETAHANAN
KARYAWAN, KETERIKATAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN**

Benar-benar merupakan hasil karya diri sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain, dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 12 Juni 2026

Yang Menyatakan,



Precilia Lufty Riyanty Meteray

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, karena berkat dan penyertaan-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan terhadap Ketahanan Karyawan, Keterikatan Kerja, dan Kinerja Karyawan”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari jika tanpa dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak, proses penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan yang Maha Esa atas segala Rahmat, berkat, dan bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak, Ibu, Kakak, dan Adik yang selalu memberikan doa, dukungan serta semangat kepada penulis dalam setiap langkah penyusunan skripsi ini hingga selesai.
3. Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si., sebagai dosen pembimbing yang senantiasa membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah membekali penulis dengan ilmu selama masa perkuliahan.

5. Kepada seseorang yang bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya. Terima kasih untuk selalu menemani, memberikan semangat, dan menjadi tempat berbagai cerita selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
6. Untuk Senat Mahasiswa kabinet Cala Anggasta 2024/2025 atas ilmu, pengalaman, dan kesempatan yang telah diberikan.
7. Sahabat-sahabat penulis Delia, Ega, Rachmitha, Vivia, Cika, Nevi, dan Evan yang telah menemani dalam suka dan duka, memberikan semangat, mendukung, dan menghibur penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada Om Heru Sukahadi dan keluarga, karena telah menjadi sosok keluarga kedua bagi penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini selesai dan selalu memberikan pertolongan kepada penulis tanpa ataupun penulis meminta bantuan.
9. Kepada NCT Dream & EXO, terima kasih telah menjadi sistem pendukung tak kasat mata bagi penulis. Kehadiran kalian melalui karya-karya musik, konser, dan momen-momen berharga lainnya telah memberikan kekuatan bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih telah menjadi alasan penulis untuk terus melangkah dan tidak menyerah pada setiap keadaan. *Thank you for being my home.*
10. Seluruh pihak Hypermart di Yogyakarta, khususnya para responden penelitian, yang telah memberikan izin, bantuan, dukungan, serta bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga penulis dapat memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

11. Teman-teman seperjuangan selama 4 tahun di Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta berbagai pengalaman selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
12. Terakhir, untuk diri penulis sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai proses, tantangan, serta kesulitan selama masa perkuliahan hingga akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna dan masih banyak kekurangannya. Maka dari itu penulis berharap kepada semua pihak supaya dapat menyampaikan kritik dan saran yang membangun untuk membuat skripsi ini menjadi lebih sempurna. Penulis juga berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Yogyakarta, 12 Juni 2026

Penulis,



Precilia Lufty Riyanty Meteray

MOTTO

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

Yeremia 29:11

“Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya.”

Pengkhotbah 3:11

“Even if the road is long, I believe I will arrive someday.”

EXO – Don’t Go

“Because we are the future, and we keep growing through every challenge.”

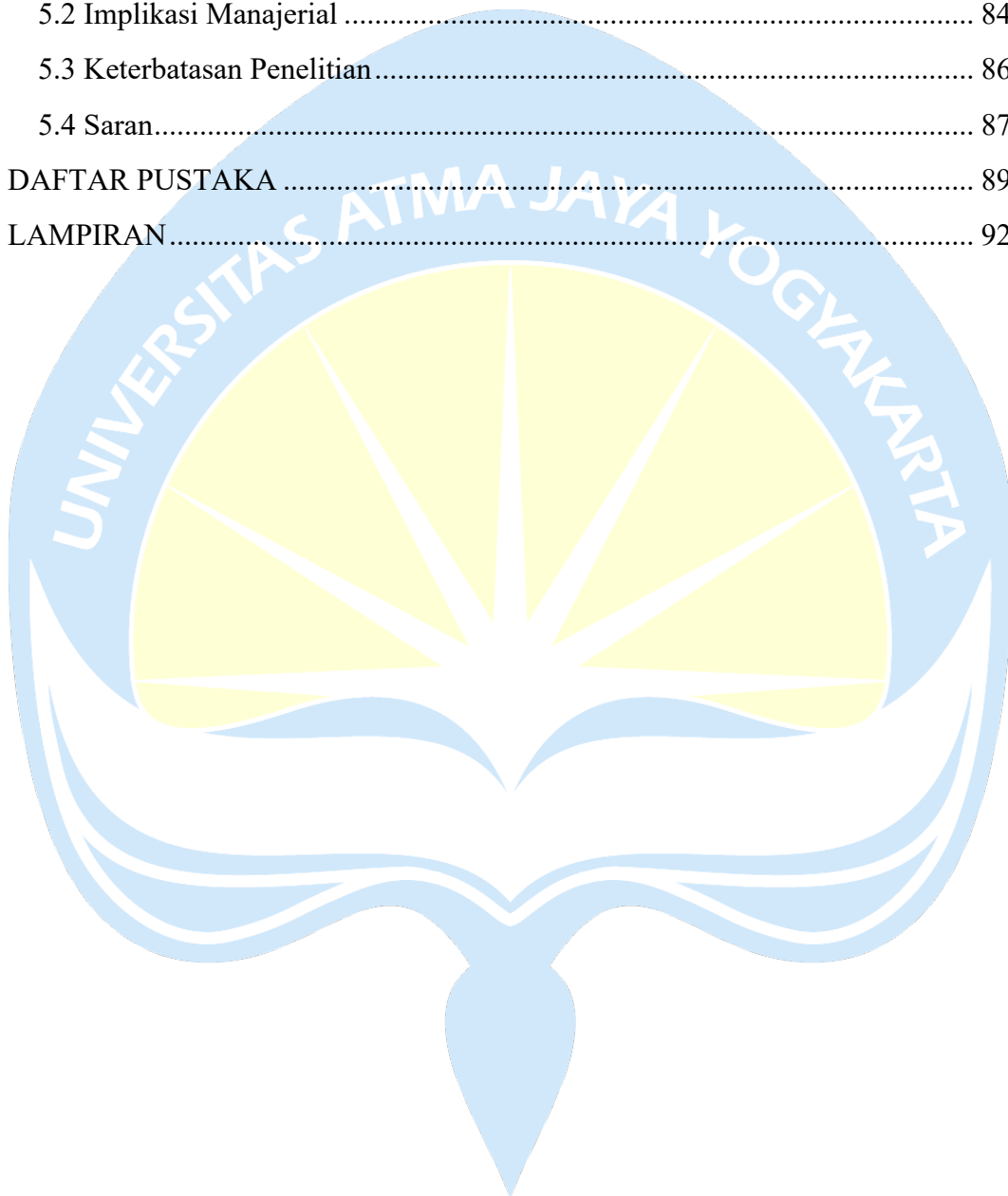
NCT DREAM – Hello Future

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Laporan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Teori <i>Job Demands-Resources (JD-R)</i>	13
2.2 Teori Pertukaran Sosial (<i>Social Exchange Theory</i>)	15
2.3 <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	17
2.4 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (MSDMB).....	19
2.5 Ketahanan Karyawan (<i>Employee Resilience</i>)	21
2.6 Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>).....	22
2.7 Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	23
2.8 Integrasi SET, POS, dan Kerangka JD-R.....	24
2.9 Penelitian Terdahulu	25
2.10 Hipotesis.....	29

2.11 Kerangka Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
3.1 Bentuk Penelitian	36
3.2 Lokasi Penelitian.....	36
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Metode Pengambilan Sampel.....	38
3.5 Data Penelitian	39
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7 Instrumen Penelitian.....	40
3.8 Metode Pengujian Instrumen	41
3.9 Metode Analisis Data	43
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	44
3.9.2 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	44
3.9.3 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
3.9.4 Uji Signifikansi (<i>Bootstrapping</i>).....	45
3.9.5 Uji Mediasi.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Karakteristik Responden	48
4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
4.3 Analisis Data <i>Structural Equation Models</i> (SEM).....	56
4.3.1. Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Model</i>).....	56
4.3.2. Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	62
4.3.3. Hasil Uji Reliabilitas	63
4.3.4. Uji Ketetapan Model dan <i>Prediction Relevance</i>	65
4.3.5. Uji Hipotesis.....	67
4.4 Pembahasan.....	73
4.4.1 Pengaruh Persepsi Praktik MSDM Berkelanjutan terhadap Ketahanan Karyawan	73
4.4.2 Pengaruh Ketahanan Karyawan terhadap Keterikatan Kerja.....	75
4.4.3 Peran Mediasi Ketahanan Karyawan pada Hubungan antara Praktik MSDM Berkelanjutan dan Keterikatan Kerja (H3)	76
4.4.4 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.4.5 Peran Mediasi Keterikatan Kerja pada Hubungan Ketahanan Karyawan dan Kinerja Karyawan.....	78

4.4.6 Peran Mediasi Berantai Ketahanan Karyawan dan Keterikatan Kerja pada Hubungan Praktik MSDM Berkelanjutan dan Kinerja Karyawan	80
BAB V PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Implikasi Manajerial	84
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	86
5.4 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	92



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	48
Tabel 4.2 Penilaian Responden terhadap Praktik MSDM Berkelanjutan	50
Tabel 4.3 Penilaian Responden terhadap Variabel Ketahanan Karyawan	52
Tabel 4.4 Penilaian Responden terhadap Variabel Keterikatan Kerja	53
Tabel 4.5 Penilaian Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.6 Outer Models	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Discriminant Validity (HTMT)	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
Tabel 4.11 Path Coefficients untuk Direct Effect	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Mediasi	70

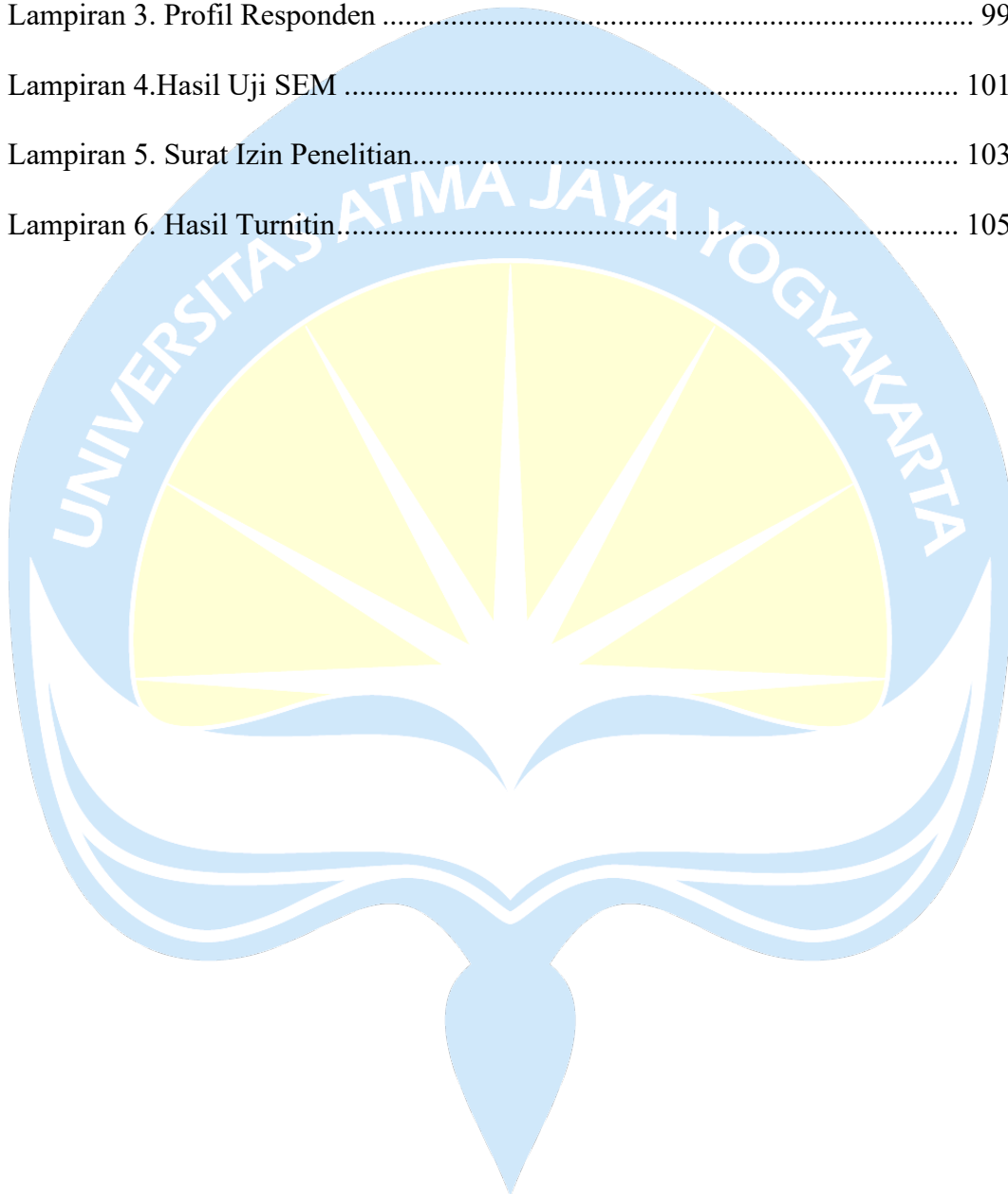
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	33
Gambar 3.1 SEM-PLS	44
Gambar 3.2 Uji Mediasi.....	47
Gambar 4.1 Model Penelitian Hasil SEM-PLS.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2. Informasi Kuesioner	93
Lampiran 3. Profil Responden	99
Lampiran 4. Hasil Uji SEM	101
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	103
Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	105



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi praktik *Sustainable Human Resource Management* terhadap ketahanan karyawan, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan pada Hypermart di Yogyakarta. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi peran mediasi ketahanan karyawan dan keterikatan kerja dalam hubungan antara praktik MSDM berkelanjutan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Hypermart di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi praktik MSDM berkelanjutan berpengaruh signifikan dan positif terhadap ketahanan karyawan, persepsi ketahanan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja, keterikatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan lain adalah persepsi ketahanan karyawan memediasi pengaruh persepsi praktik MSDM berkelanjutan terhadap keterikatan kerja, demikian juga keterikatan kerja memediasi pengaruh ketahanan karyawan terhadap kinerja karyawan. Akhirnya, persepsi ketahanan karyawan dan keterikatan kerja secara berantai memediasi tidak langsung pengaruh persepsi praktik MSDM berkelanjutan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan jika praktik MSDM berkelanjutan memiliki peran penting dalam meningkatkan kondisi psikologis positif karyawan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *persepsi praktik MSDM berkelanjutan, ketahanan karyawan, keterikatan kerja, kinerja karyawan.*