

Periode : Semester ganjil TA 2023/2024
Tahun : 2023
Sekma Penelitian : Penelitian Dasar
Tema RIP Penelitian : Pembangunan Manusia & Daya Saing Bangsa
(*Human Development & Competitiveness*)

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DASAR**

**HUMAN CAPITAL AND SUSTAINABLE UNIVERSITY: MEDIATING ROLE OF
SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN INDONESIA**



TIM PENGUSUL:

Ketua Tim	: Yunata Kandhias Akbar, SE., MM.	0415029202
Anggota Tim	: Prof. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M.	0231076801
	: Dr Ir Antonius Setyadi MBA.	0329016003
	: Prof. Dr. Suharno Pawirosumarto, MM.	0310097003
	: Dr. Endri, ME.	0304096701

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi Manajemen
Universitas Esa Unggul
2023**

**Halaman Pengesahan Laporan Akhir
Penelitian Internal
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : Human capital and sustainable university:
Mediating role of Sustainable Human Resource
Management in Indonesia
2. Nama mitra sasaran : Universitas Esa Unggul
3. Ketua Tim
 - a. Nama : Yunata Kandhias Akbar, SE., MM.
 - b. NIDN : 0415029202
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 - e. Bidang Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
 - f. Telepon : 081944944190
 - g. Email : yunata.kandhias@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : 4 orang
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : -
6. Lokasi kegiatan mitra
 - Alamat : Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kupa, Kebon Jeruk
 - Kabupaten/Kota : Jakarta Barat
 - Provinsi : DKI Jakarta
7. Periode/waktu kegiatan : Mei—Juli 2023
8. Luasan yang dihasilkan : Jurnal Internasional Bereputasi/HKI
9. Usulan/Realisasi Anggaran
 - a. Dana Internal UEU : -
 - b. Sumber dana lain : Rp37.000.000,00

Jakarta, 20 Maret 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Tantri Yanuar Rahmat Syah, S.E., M.S.M
NIP. 209010392

Pengusul
Ketua Peneliti,

Yunata Kandhias Akbar, SE., MM.
NIP. 222030885

Menyetujui,
Ka.LPPM


Laras Sitayun, S.Gz, P.M.K.M
NIP. 215080596

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Human capital and sustainable university:
Mediating role of Sustainable Human Resource
Management in Indonesia
2. Tim Peneliti :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Yunata Kandhias Akbar, SE., MM.	Ketua	MSDM	Universitas Esa Unggul	20 jam/minggu
2	Prof. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M.	Anggota 1 (dosen)	MSDM	Universitas Bina Darma	-
3	Dr Ir Antonius Setyadi MBA.	Anggota 2 (dosen)	MO	Universitas Mercu Buana	-
4	Prof. Dr. Suharno Pawirosumarto, MM.	Anggota 3 (dosen)	MSDM	Universitas Putera Indonesia YPTK	-
5	Dr. Endri, ME.	Anggota 4 (dosen)	MK	Universitas Mercu Buana	-

3. Objek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian):

Objek pada penelitian ini adalah bagaimana kinerja universitas berkelanjutan dapat terwujud dengan adanya kapasitas modal manusia yang dimiliki serta melalui praktik sumber daya manusia berkelanjutan.

4. Masa Pelaksanaan

Mulai : bulan Mei Tahun: 2023

Berakhir : bulan Juli Tahun: 2023

5. Usulan biaya: Rp37.000.000,00

6. Lokasi Penelitian (lab/studio/lapangan) : Universitas Esa Unggul.

7. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya)
Tidak ada
8. Temuan yang ditargetkan (produk atau masukan untuk kebijakan)
Target temuan dari penelitian ini yaitu adanya kontribusi maupun pengaruh dari kapasitas dan kualitas dosen maupun tenaga kependidikan dalam hal pencapaian kinerja universitas yang berkelanjutan melalui praktik baik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang diimplementasikan universitas yang mampu meningkatkan kinerja pada aspek ekonomi, aspek lingkungan, dan aspek sosial.
9. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu
Beberapa tahun terakhir penelitian tentang sustainable university semakin banyak dilakukan, namun kecenderungan untuk melihat seberapa jauh peran manajemen dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas dan kompetensi para dosen dan staff akademik perlu dilakukan investigasi lebih lanjut. Penulis dalam hal ini mencoba untuk menitikberatkan pada upaya universitas menerapkan sustainable HRM yang memiliki peran dalam memediasi modal manusia dalam mempengaruhi kinerja sustainable university.
10. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran
Jurnal Internasional Terindeks Scopus Q1 : Problems and Perspectives in
Management Journal
Tahun : Volume 22 2024, Issue #1, pp. 182-192
11. Luaran HKI : Hak Cipta

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan Laporan	ii
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TIM PELKSANA DAN TUGAS	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
BAB II. RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI	5
BAB III. TINJAUAN PUSTAKA	7
BAB IV. METODE PENELITIAN	10
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	13
BAB VI. KESIMPULAN	20
Lampiran	

DAFTAR TIM PELKSANA DAN TUGAS

1. Ketua Pelaksana

Nama : Yunata Kandhias Akbar
NIDN : 0415029202
Jabatan Fungsional : Lektor
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Tugas : Bertanggung jawab terhadap pembuatan proposal, pelaksanaan riset, pengolahan data, menyusun laporan akhir, dan mempersiapkan publikasi

2. Anggota 1

Nama : Sunda Ariana
NIDN : -
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen UBM
Tugas : Membantu pembuatan proposal, pelaksanaan riset, pengolahan data, menyusun laporan akhir, dan mempersiapkan publikasi

3. Anggota 2

Nama : Antonius Setyadi
NIDN : -
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen UMB
Tugas : Membantu pembuatan proposal, pelaksanaan riset, pengolahan data, menyusun laporan akhir, dan mempersiapkan publikasi

4. Anggota 3

Nama : Suharno Pawirosumarto
NIDN : -
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Doktor Manajemen UPI YPTK
Tugas : Membantu pembuatan proposal, pelaksanaan riset, pengolahan data, menyusun laporan akhir, dan

memperiapkan publikasi

5. Anggota 4

Nama : Endri

NIDN : -

Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen UMB

Tugas : Membantu pembuatan proposal, pelaksanaan riset, pengolahan data, menyusun laporan akhir, dan mempersiapkan publikasi

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Persaingan global membawa kita pada era resolusi industri 4.0 yang mengakibatkan tuntutan perkembangan secara masif dalam bidang pendidikan, perekonomian, teknologi, kesehatan, infrastruktur bagi negara-negara di dunia. Era tersebut juga membawa kita kepada konsep era resolusi *society* 5.0 di mana komponen utamanya adalah manusia yang mampu menciptakan nilai baru melalui perkembangan teknologi yang dapat meminimalisir adanya kesenjangan pada manusia serta masalah ekonomi di kemudian hari, sehingga sangat diperlukan upaya peningkatan mutu maupun perbaikan pengelolaan sumber daya manusia (Naredi et al., 2022).

Salah satu indikator untuk meningkatkan sumber daya manusia yang bermutu yaitu melalui pendidikan, fenomena yang saat ini terjadi pada pendidikan tinggi di Indonesia yaitu melakukan percepatan standarisasi pengelolaan universitas ke level internasional untuk mewujudkan konsep *sustainable university*. Universitas dianggap sebagai pondasi suatu perusahaan dan bangsa yang berkelanjutan, sebab mereka merupakan insitusi yang membentuk para generasi penerus untuk siap bersaing di dunia kerja. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pembangunan dan pemeliharaan lingkungan belajar yang bersifat kolaboratif (Wong, 2010, p.137). Oleh sebab itu, negara membutuhkan konsep *sustainable university* untuk pembangunan ekonomi dan sosial mereka.

Saat ini, baik universitas maupun profesional yang tertarik dengan konsep "*sustainable university*" harus mengerti bahwa konsep "keberlanjutan" wajib didefinisikan secara jelas serta dinilai dengan tetap mempertimbangkan banyak faktor (Schneider dan Meins, 2011). Para pemangku kepentingan yang bertanggung jawab atas keberlanjutan universitas memiliki pendapat dan harapan yang beragam tentang subjek tersebut. Perguruan tinggi wajib memenuhi tiga aspek utama dalam hal implementasi kinerja berkelanjutan, yaitu: a) Keberlanjutan ekonomi; b) Keberlanjutan lingkungan; dan c) Keberlanjutan sosial (Alghamdi et al., 2017). Tiga aspek tersebut dapat diwujudkan dengan konsep *sustainable university* (Velazquez et al., 2012) yang dipengaruhi oleh *human capital* (Stewart, 2002) melalui konsep *sustainable human resource management* (Järlström et al., 2016) yang menjadi dasar terselenggaranya seluruh program kegiatan tridharma perguruan tinggi (Pembelajaran, Penelitian dan Pengabdian pada masyarakat).

Salah satu faktor penting dalam mewujudkan kinerja berkelanjutan yaitu memastikan bahwa modal manusia yang tersedia dalam organisasi telah memiliki kapasitas yang baik dalam memahami upaya organisasi mengedepankan aspek ekologis (Marques, 2017; Chen, 2007). Pemenuhan standar tinggi terhadap kinerja berkelanjutan, organisasi harus memastikan karyawan memiliki potensi untuk mengembangkan kompetensi yang berkaitan dengan kepedulian lingkungan sebagai bentuk tanggung jawab ke publik (Fombrun and Shanley, 1990; Greening and Turban, 1996). *Sustainable HRM* memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran karyawan akan kinerja ramah lingkungan yang didapatkan melalui pelatihan dan pengembangan serta keterlibatan mereka dalam insiatif hijau (Wagner, 2013). Implementasi *sustainable HRM* dalam organisasi telah terbukti mampu merubah pola perilaku karyawan dalam peningkatan kesadaran akan lingkungan dan mendukung kinerja berkelanjutan suatu organisasi (Becker and Huselid, 2006; Cherian and Jacob, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran *sustainable HRM* sebagai mediator yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas modal manusia untuk mendukung terwujudnya kinerja universitas berkelanjutan. Beberapa tahun terakhir penelitian tentang *sustainable university* semakin banyak dilakukan, namun kecenderungan untuk melihat seberapa jauh peran manajemen dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas dan kompetensi para dosen dan staff akademik perlu dilakukan investigasi lebih lanjut. Penulis dalam hal ini mencoba untuk menitikberatkan pada upaya universitas menerapkan *sustainable HRM* yang memiliki peran dalam memediasi modal manusia dalam mempengaruhi kinerja sustainable university.

2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapat permasalahan yang dideskripsikan pada penelitian ini, antara lain:

- a) Apakah *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sustainable human resource management*?
- b) Apakah *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sustainable university*?
- c) Apakah *sustainable human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sustainable university*?
- d) Apakah *human capital* berpengaruh terhadap *sustainable university* melalui *sustainable human resource management* sebagai mediator?

3. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh *human capital* melalui mediasi *sustainable human resource management* terhadap *sustainable university*.

b. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana peran modal manusia dan manajemen sumber daya manusia berkelanjutan terhadap kinerja universitas berkelanjutan.
- 2) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh mediasi praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan terhadap hubungan antara modal manusia dan kinerja universitas berkelanjutan.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kajian fisioterapi dan dapat mengungkapkan informasi ilmiah dan pengembangan ilmu yang dimanfaatkan oleh pihak lain dalam penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini tidak hanya dapat digunakan untuk mengukur kinerja berkelanjutan suatu perguruan tinggi meliputi *economic sustainable, environmental sustainable, dan sosial sustainable*. Namun juga dapat mengukur sejauh mana *sustainable HRM* dapat mempengaruhi kinerja SDM secara berkelanjutan.

5. Hasil yang Diharapkan

No	Jenis Luaran				Indikator Capaian
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	TS
1	Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Internasional bereputasi	√	-	Ada
		Nasional terakreditasi	-	-	Tidak ada
		Nasional tidak terakreditasi	-	-	Tidak ada
2	Artikel ilmiah dimuat di prosiding	Internasional terindeks	-	-	Tidak ada
		Nasional	-	-	Tidak ada
3	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah	Internasional	-	-	Tidak ada
		Nasional	-	-	Tidak ada
4	<i>Visiting Lecturer</i>	Internasional	-	-	Tidak ada
5		Paten	-	-	Tidak ada

No	Jenis Luaran				Indikator Capaian
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	TS
	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Paten sederhana	-	-	Tidak ada
		Hak Cipta	-	√	Tidak ada
		Merek Dagang	-	-	Tidak ada
		Rahasia Dagang	-	-	Tidak ada
		Desain Produk Industri	-	-	Tidak ada
		Indikasi geografis	-	-	Tidak ada
		Perlindungan Varietas Tanaman	-	-	Tidak ada
		Perlindungan Toppografi Sirkuit Terpadu	-	-	Tidak ada
6	Teknologi Tepat Guna	-	-	Tidak ada	
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya Seni/Rekayasa Sosial	-	-	Tidak ada	
8	Buku Ajar BerISBN	-	-	Tidak ada	
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)	-	-	Tidak ada	

BAB II

RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

Berdasarkan kondisi sumberdaya, bidang keilmuan, dan RIP UEU 2022—2026 yang menetapkan 7 bidang unggulan penelitian, yaitu:

- a. Pengentasan Kemiskinan (*Poverty Alleviation*) dan Ketahanan dan Keamanan Pangan (*Food Safety & Security*).
- b. Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan (*New and Renewable Energy*).
- c. Kualitas Kesehatan, Penyakit Tropis, Gizi dan Obat-Obatan (*Health, Tropical Diseases, Nutrition and Medicine*).
- d. Penerapan Pengelolaan Bencana (Disaster Management) dan Integrasi Nasional dan Harmoni Sosial (*Nation Integration and Social Harmony*).
- e. Implementasi Otonomi Daerah dan Desentralisasi (*Regional Autonomy and Decentralization*).
- f. Pengembangan Seni dan Budaya/Industri Kreatif (*Arts and Culture/ Creative Industry*) dan teknologi Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication Technology*).
- g. Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa (*Human Development and Competitiveness*).

Penelitian ini merupakan kelanjutan dan implementasi RIP di bidang Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa (*Human Development and Competitiveness*). Pada Program Studi Manajemen Universitas Esa Unggul juga memiliki RIP maupun roadmap penelitian mengenai *sustainable corporate governance* yang merupakan turunan dari tema unggulan FEB UEU. Adapun penelitian ini difokuskan pada permasalahan pencapaian kinerja perguruan tinggi berkelanjutan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sehingga peneliti menetapkan variabel modal manusia dan praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan sebagai variabel yang memiliki peranan untuk mempengaruhi secara positif kinerja universitas berkelanjutan.

Peta jalan universitas telah diturunkan menjadi peta jalan program studi yang di dalamnya memuat tema unggulan dan topik penelitian program studi. Berikut merupakan bentuk dan isi peta jalan FEB UEU yang kemudian menjadi acuan seluruh program studi di lingkungan FEB UEU:

Roadmap Penelitian FEB UEU

Tema Besar Universitas	Tema Unggulan FEB	Tema Unggulan Bidang Ilmu: Manajemen, Akuntansi, Administrasi Publik	2019	2020	2021	2022	2023	Output	Outcome
Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya untuk peningkatan kesehatan dan kesejahteraan, pertumbuhan ekonomi, inovatif, keadilan dan institusi yang kuat secara improvement dan sustainability (SASARAN STRATEGI 1, 3, 6)	Organization development and sustainable human capital	Sustainable corporate governance	Membangun model bisnis dan atau kebijakan dengan mempertimbangkan pengelolaan organisasi berkelanjutan	Peningkatan efektivitas pengelolaan organisasi berkelanjutan dengan mempertimbangkan daya saing karyawan	Penguatan human capital melalui sustainable talent management untuk menjamin keberlanjutan organisasi	Evaluasi dampak pengelolaan organisasi berkelanjutan terhadap lingkungan	Pengembangan model pengelolaan organisasi berkelanjutan dengan prioritas aspek sosial (kemanusiaan) dan lingkungan	Laporan penelitian; publikasi ilmiah; buku aja; HKI (model penelitian/model bisnis); Paten	Menghasilkan rekomendasi model/kebijakan yang berdampak pada pengelolaan organisasi/dunia usaha/industri dalam menjaga stabilitas aspek ekonomi, sosial dan lingkungan
	Decent work and economic growth	Pengentasan kemiskinan dan pembangunan ekonomi berkelanjutan	Model pengembangan kapasitas SDM yang berkaitan dengan program pengentasan kemiskinan untuk mendukung potensi ekonomi digital serta perancangan model green economy	Optimalisasi kapasitas SDM dalam pengelolaan bisnis digital berkelanjutan	Peningkatan kapasitas SDM dalam merancang model sistem bisnis berbasis teknologi informasi untuk mendukung penguatan digital economy	Evaluasi keberhasilan model peningkatan kapasitas SDM dan program pengentasan kemiskinan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional	Pengembangan model serta program peningkatan SDM berdaya saing global melalui sustainable digital economy	Laporan penelitian; publikasi ilmiah; buku aja; HKI (model penelitian/model bisnis); Paten	Menghasilkan rekomendasi model/kebijakan yang berdampak pada pengentasan kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi tingkat daerah maupun nasional
	Industry, innovation; and responsible production	Sustainable Entrepreneurship and green product	Pengembangan model sustainable entrepreneurship; dan pengembangan green product untuk industri kreatif	Peningkatan jumlah pelaku usaha berbasis bisnis berkelanjutan; dan inovasi produk industri kreatif ramah lingkungan	Penguatan kapasitas pelaku usaha berbasis bisnis berkelanjutan; dan identifikasi dampak produksi dari produk ramah lingkungan	Evaluasi efektifitas model usaha berbasis bisnis berkelanjutan dan evaluasi kualitas dan minat konsumen terhadap green product	Peningkatan daya saing model usaha berbasis berkelanjutan dan green product di industri global	Laporan penelitian; publikasi ilmiah; buku aja; HKI (model penelitian/model bisnis); Paten	Menghasilkan rekomendasi model/kebijakan yang berdampak pada peningkatan jumlah dan kapasitas pelaku usaha berbasis bisnis berkelanjutan serta produk ramah lingkungan yang berdaya saing

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

1.1 Human Capital

Human capital didefinisikan sebagai manusia dalam organisasi yang memiliki gabungan dari kecerdasan, keterampilan, dan keahlian yang mampu memberikan ciri khasnya di dalam organisasi. Elemen manusia dalam organisasi merupakan individu ataupun kelompok yang mampu belajar, mengubah, berinovasi serta memberikan motivasi untuk berkeaktifitas yang apabila berjalan dengan baik dapat memastikan keberlangsungan hidup jangka panjang bagi organisasi (Bontis et al., 2011).

Human capital terdiri dari aspek pengetahuan, aspek keterampilan serta kemampuan dari orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Karakteristik dari human capital pada universitas meliputi: Jumlah penuh waktu profesor, Jumlah dan jenis penelitian, Jumlah dosen tetap, Jumlah dosen tidak tetap (dosen luar biasa, dosen kontrak, dosen pakar), Prestasi dosen (penghargaan, hibah, pendanaan program), kualifikasi (jumlah jabatan) dosen akademik, kompetensi dosen akademik (jumlah jenjang pendidikan dosen S1, S2, S3), jumlah staff non akademik (pustakawan, laboran, teknisi (Wright dan McMahan, 2011, p.101).

1.2 Sustainable Human Resource Management

Istilah sustainable HRM sendiri relatif baru, bidang ini masih berkembang dan terkait hal tersebut masih kurangnya penjelasan definisi yang mapan untuk konsep sustainable HRM sendiri. Adapun definisi yang dikemukakan oleh Ehnert (2009) dalam karyanya “sustainable HRM” yaitu “pola strategi dan praktik sumber daya manusia yang direncanakan bertujuan untuk memungkinkan pencapaian tujuan organisasi sekaligus mereproduksi basis SDM” (p.74). Selain itu definisi lain terkait sustainable HRM diartikan sebagai “pola strategi dan praktik SDM yang direncanakan atau muncul dengan maksud untuk memungkinkan pencapaian tujuan keuangan, sosial dan ekologis sekaligus secara bersamaan mereproduksi basis SDM dalam jangka panjang (Kramar, 2014, p.1084).

Sustainable HRM dipandang sebagai pilihan desain yang digunakan untuk hubungan kerja maupun sebagai kontribusi untuk pengembangan perusahaan yang berkelanjutan. Keberlanjutan dimaksud lebih dari sekedar berkelanjutan secara ekonomi dan lingkungan namun juga tentang aspek-aspek lain seperti pengembangan karyawan, kelayakan kerja, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, partisipasi karyawan, serta keadilan (Ehnert et al.,

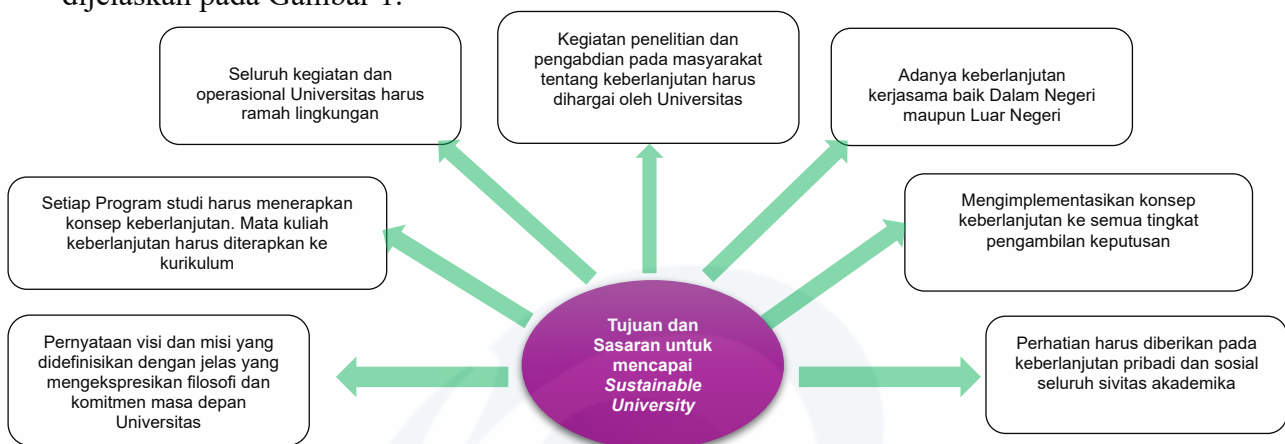
2014). Temuan lain terkait konsep sustainable HRM didefinisikan sebagai pengadopsian strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dimungkinkan untuk mencapai tujuan keuangan, sosial, dan ekologis dengan memperhatikan dampak dari dalam dan luar organisasi dalam jangka panjang dengan melakukan pengendalian terhadap efek samping yang tidak diinginkan berupa umpan balik negatif (Ehnert et al., 2016, p.90).

1.3 Sustainable University

Sustainable university didefinisikan sebagai: “Sebuah lembaga pendidikan tinggi yang membahas, melibatkan dan mempromosikan, minimalisasi dampak negatif lingkungan, ekonomi, sosial dan kesehatan dalam penggunaan sumber daya mereka terkait fungsi-fungsi utama pengajaran, penelitian, penjangkauan dan kemitraan, dan pelayanan untuk membantu masyarakat bertransisi ke gaya hidup berkelanjutan (Velazquez et al., 2012). Hal ini menyebabkan universitas menerapkan tanggung jawab lingkungan yang luas dan/atau kebijakan keberlanjutan. Penekanannya konsisten dengan kerangka kerja “triple bottom-line” mengenai sustainable (yaitu sosial, ekonomi dan lingkungan) untuk pembangunan berkelanjutan.

Berkaitan dengan sustainable university, universitas di Indonesia wajib memenuhi tiga aspek untuk dapat mewujudkan pencapaian kinerja sustainable university (Lenny dan Ahmad, 2019), yaitu: keberlanjutan ekonomi, kelestarian lingkungan, serta keberlanjutan sosial. Ketiga hal tersebut dapat diperoleh melalui pengembangan lembaga tersier yang berkelanjutan, yang dimanifestasikan dalam pelaksanaan semua program kegiatan tridharma perguruan tinggi (Pembelajaran, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat).

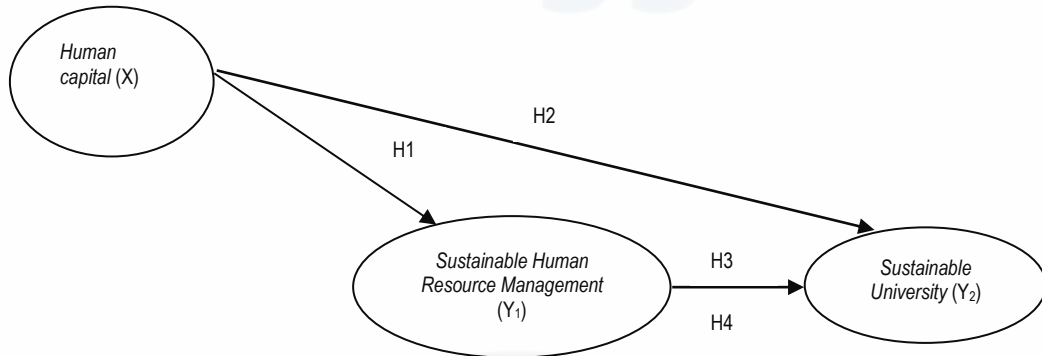
Konsep sustainable university didefinisikan kembali dengan menyertakan seluruh dimensi yang diantaranya memuat faktor sosial, ekonomi dan lingkungan (Celikdemir, 2016) dijelaskan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tujuan dan Sasaran untuk mencapai Sustainable University

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan di atas, sehingga diperoleh kerangka pemikiran untuk penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

BAB IV METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian sebanyak 743 orang karyawan Universitas Esa Unggul yang terdiri dari 583 dosen dan 160 tenaga kependidikan. Berdasarkan besaran populasi tersebut maka peneliti memutuskan untuk menghitung sampel penelitian dengan metode sampel Hair (2021). Metode pengukuran sampel tersebut tergantung dari jumlah indikator penelitian yang dikalikan 5, sehingga diperoleh sebanyak 140 orang sampel.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan selama bulan Mei s/d Juli tahun 2023 dengan tempat penelitian di Universitas Esa Unggul, Jakarta.

3. Pengukuran

Seluruh item pada setiap konstruk diukur dengan lima skala Likert mulai dari 1=sangat tidak setuju sampai 5=sangat setuju). Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	<i>Human capital</i> (Stewart, 2002)	<p>a. <i>Knowlegde</i></p> <p>b. <i>Experience</i></p> <p>c. <i>Creativity</i></p> <p>d. <i>Cultural values</i></p> <p>e. <i>Attitudes</i></p>	<p>1. Dosen berpendidikan S3 dan berpangkat Guru Besar.</p> <p>2. Kualifikasi tenaga kependidikan (pustakawan, laboran, teknisi).</p> <p>3. Masa kerja.</p> <p>4. Pengetahuan akan pekerjaan yang diberikan.</p> <p>5. Bekerja dalam tim.</p> <p>6. Inovasi dalam melakukan dan menghasikan suatu pekerjaan.</p> <p>7. Pengetahuan akan budaya universitas.</p> <p>8. Implementasi budaya universitas pada kegiatan sehari-hari di tempat kerja.</p> <p>9. Cara bersikap dalam pelayanan terhadap mahasiswa.</p> <p>10. Cara bersikap kepada rekan kerja dan dampak terhadap universitas.</p>
2.	<i>Sustainable human resource management</i> (Wikhamn, 2019)	a. <i>Competence development</i>	<p>1. Karyawan di diberikan jenjang karir yang jelas.</p> <p>2. Universitas memberikan kesempatan untuk pengembangan individu selain dari pelatihan formal (misalnya penugasan kerja dan rotasi pekerjaan).</p> <p>3. Universitas memfasilitasi karyawan untuk menghadiri kegiatan pengembangan formal seperti pelatihan, seminar profesional, simposium, dll.</p> <p>4. Manajemen karir adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dan para pimpinan.</p>

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		<i>b. Employee relations</i>	5. Program pelatihan ekstensif disediakan untuk individu di universitas. 6. Universitas memperlakukan karyawan sebagai sumber daya paling berharga dalam organisasi. 7. Universitas menekankan pentingnya memiliki karyawan yang puas. 8. Universitas berupaya mempertahankan tingkat motivasi karyawan yang tinggi. 9. Karyawan menerima umpan balik yang efektif atas kinerja mereka.
4.	<i>Sustainable university</i> (Velazques et al., 2006 p.810)	<i>a. Economic sustainable</i> <i>b. Environmental sustainable</i> <i>c. Sosial sustainable</i>	1. Inovasi kurikulum hijau untuk menarik mahasiswa asing. 2. Keterlibatan universitas untuk ikut serta dalam memajukan ekonomi di Indonesia. 3. Peran universitas dalam pengembangan sektor ekonomi di lingkungan sekitar kampus melalui hasil penelitian. 4. Kebijakan universitas untuk kegiatan peduli lingkungan. 5. Sarana dan prasarana yang terstandarisasi internasional dari segi Healthy, Safe and Environment (HSE). 6. Kepedulian universitas terhadap pencegahan dan penanggulangan bencana alam. 7. Peran universitas untuk program beasiswa bagi anak-anak kurang mampu secara ekonomi. 8. Kegiatan kerjasama dengan mitra berupa kegiatan sosial. 9. Keterlibatan alumni untuk program-program yang menghasilkan dampak luas untuk publik.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) sebagai metode untuk analisis data serta pengujian hipotesis. Alat ukur untuk analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0.9.6. PLS-SEM merupakan metode uji validitas konvergen dan validitas diskriminan berdasarkan skala yang digunakan dalam mengukur konstruk teoritis atau biasa disebut pengukuran model serta hubungan nomologis yang diusulkan di antara konstruksi teoritis yang dikenal sebagai model struktural (Gefen and Straub, 2005; Leguina, 2015). Tujuan utama metode PLS-SEM yaitu guna menjelaskan hubungan antar konstruk serta memberi penekanan dalam mengartikan nilai hubungan tersebut (Hair et al., 2019). Prosedur dalam melakukan analisis PLS-SEM yaitu dilakukan melalui evaluasi outer dan inner model (Ringle et al., 2020).

Evaluasi outer model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk dan indikator-indikatornya, pengukurannya dilakukan melalui dua metode yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas sendiri dilakukan dengan dua tahapan meliputi uji convergent validity yang pengukurannya mengacu pada nilai loading factor pada masing-masing konstruk, selanjutnya yaitu uji discriminant validity yang pengukuran nilai validitasnya didasarkan pada perbandingan melalui nilai average variance extracted (AVE) (Hair et al., 2019). Metode selanjutnya terkait evaluasi outer model yang juga dilakukan yaitu uji

reliabilitas yang dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur menggunakan dua jenis ukuran meliputi composite reliability (CR) serta cronbach alpha (CA) yang didapat dari blok indikator untuk mengukur konstruk (Chin et al., 2003; Hair et al., 2019).

Langkah selanjutnya dari tahapan PLS-SEM yaitu evaluasi inner model yang bertujuan untuk menilai model struktural melalui beberapa cara yaitu melalui nilai R², kemudian nilai Q², nilai goodness of fit index (GFI), serta melihat nilai signifikansi antar konstruk yang dapat diketahui melalui path coefficient dalam pengujian hipotesis penelitian (Hair et al., 2019). Nilai R² digunakan untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen sekaligus bertujuan untuk mengetahui apakah memiliki pengaruh substantive (Henseler et al., 2016). Selanjutnya nilai Q² memiliki fungsi untuk memvalidasi kemampuan prediksi model, selain itu nilai Q² juga digunakan untuk menunjukkan variabel laten eksogen telah sesuai sebagai variabel penjas yang dapat memprediksi variabel endogennya (Ghozali and Latan, 2015; Islam, 2019). Nilai goodness of fit index (GFI) dapat menunjukkan apakah model struktural telah dapat dinyatakan fit atau layak maupun sebaliknya (tidak layak) (Ghozali and Latan, 2015). Langkah berikutnya yaitu prosedur bootstrapping yang bertujuan untuk evaluasi model dengan melakukan uji hipotesis guna melihat nilai signifikansi, sehingga dapat mengetahui pengaruh antar variabel. Ada atau tidaknya pengaruh dari variabel eksogen terhadap endogen serta melihat tingkat signifikansinya dapat dilihat pada nilai P-value (Kwak, 2023). Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara positif ataupun negatif dapat dilihat melalui nilai original sampel (O) (Hair et al., 2019; Ringle et al., 2020).

5. Jadwal Penelitian

Tabel 2. Timeline Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sept	Okt	Nov	Des
1	Persiapan pengumpulan data												
2	Pelaksanaan penelitian survey awal												
3	Distribusi kuesioner penelitian												
4	Uji statistik												
5	Penyusunan hasil dan analisis												
6	Penyusunan laporan awal												
7	Penyusunan laporan kemajuan												
8	Pengumpulan laporan akhir												
9	Persiapan artikel publikasi												

BAB V

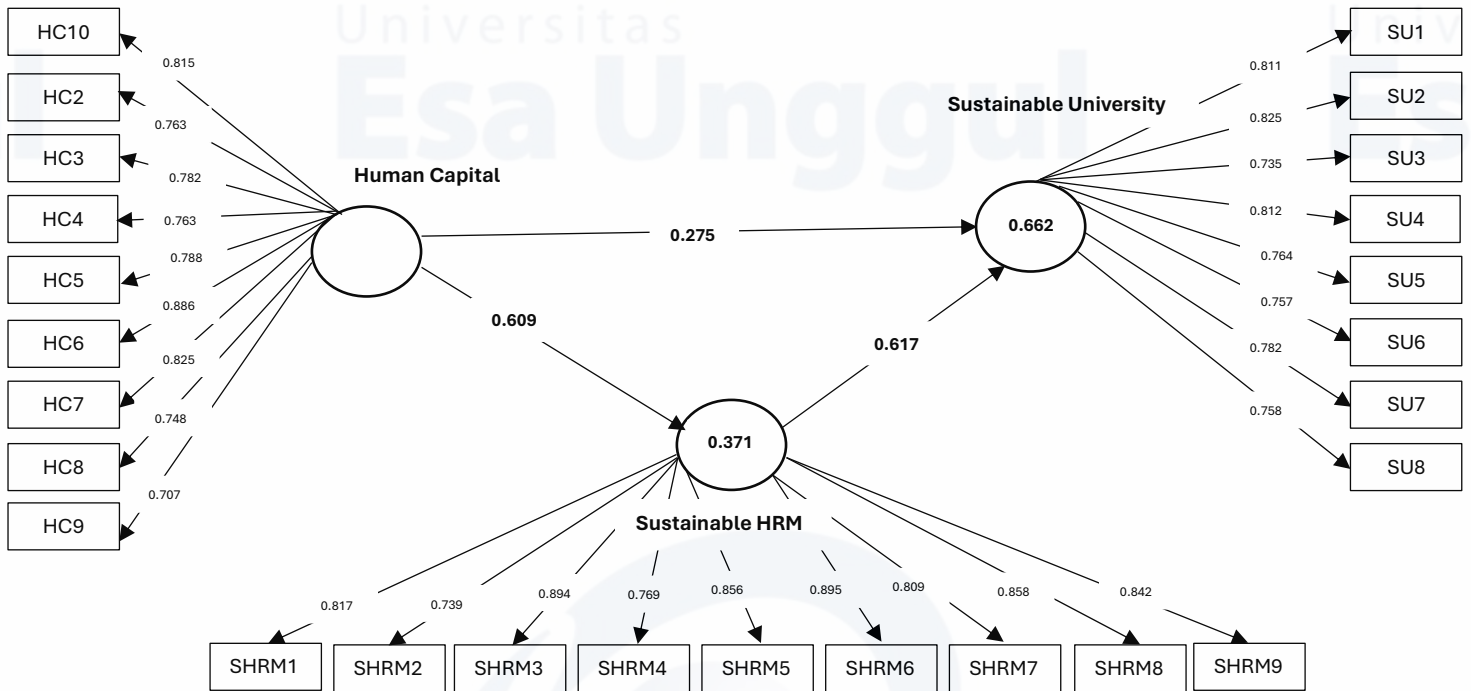
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

Pengukuran model luar berfungsi untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dan indikatornya; Pengukuran model dibagi menjadi uji validitas dan reliabilitas. Tahap pertama uji validitas melalui analisis faktor konfirmasi (CFA) yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel yang tidak diamati dapat diukur dengan menggunakan setiap konstruk variabel yang diamati. Indikator memenuhi persyaratan validitas jika nilai faktor pemuatan $> 0,70$. Hasil pengolahan data berdasarkan faktor pembebanan dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan faktor pembebanan $> 0,70$, dan data dinyatakan valid disajikan pada Tabel 3 dan Gambar 2.

Tabel 3. Nilai *Loading Factor*

Variable	Indicator	<i>Outer Loading Value</i>	Requirement	Information
<i>Human Capital</i>	HC2	0.815	$>0,70$	Valid
	HC3	0.763	$>0,70$	Valid
	HC4	0.782	$>0,70$	Valid
	HC5	0.763	$>0,70$	Valid
	HC6	0.788	$>0,70$	Valid
	HC7	0.886	$>0,70$	Valid
	HC8	0.825	$>0,70$	Valid
	HC9	0.748	$>0,70$	Valid
	HC10	0.707	$>0,70$	Valid
	<i>Sustainable HRM</i>	SHRM1	0.817	$>0,70$
SHRM2		0.739	$>0,70$	Valid
SHRM3		0.894	$>0,70$	Valid
SHRM4		0.769	$>0,70$	Valid
SHRM5		0.856	$>0,70$	Valid
SHRM6		0.895	$>0,70$	Valid
SHRM7		0.809	$>0,70$	Valid
SHRM8		0.858	$>0,70$	Valid
SHRM9		0.842	$>0,70$	Valid
<i>Sustainable University</i>	SU1	0.811	$>0,70$	Valid
	SU2	0.825	$>0,70$	Valid
	SU3	0.735	$>0,70$	Valid
	SU4	0.812	$>0,70$	Valid
	SU5	0.764	$>0,70$	Valid
	SU6	0.757	$>0,70$	Valid
	SU7	0.782	$>0,70$	Valid
	SU8	0.758	$>0,70$	Valid



Gambar 2. Hasil *Outer Model*

Selanjutnya setelah melakukan uji validitas, tahap selanjutnya adalah melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE diklasifikasikan sebagai baik atau memenuhi jika memiliki nilai $> 0,05$ (Saluy et al., 2022). Nilai dari ketiga variabel penelitian yang telah memenuhi persyaratan $> 0,05$ disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* Model Penelitian

Variable	AVE
HC	0.621
SHRM	0.693
SU	0.610

Persyaratan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabilitas apabila menghasilkan nilai reliabilitas komposit di atas 0,7. Tahapan uji reliabilitas juga dilihat dari uji Alpha Cronbach, dan nilai yang dibangun dinyatakan reliabel dengan nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ (Taber, 2018). Hasil output dari uji reliabilitas berdasarkan model luar memenuhi persyaratan uji reliabilitas dengan nilai reliabilitas komposit di atas 0,7. Nilai Alpha Cronbach di atas 0,6 ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil *Composite Reliability* dari Model Penelitian

Variable	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Results
HC	0.926	0.923	Reliable
SHRM	0.948	0.944	Reliable
SU	0.913	0.909	Reliable

Selanjutnya, penentuan nilai R-Square dalam urutan, yaitu 0, 75, dinyatakan oleh model yang kuat, 0, 50 dinyatakan sebagai model moderat, dan 0, 25 dinyatakan sebagai model yang lemah. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai R-Square untuk variabel Sustainable HRM adalah 0,371, sedangkan untuk variabel sustainable university adalah 0,662, sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai *R-square* (R2) dari Model Penelitian

Construct	R Square
Sustainable HRM	0.371
Sustainable University	0.662

Tabel 5 dapat diartikan bahwa variabel human capital dapat mempengaruhi 37,1% variabel Sustainable HRM. Selanjutnya, variabel H.C. dan HRM Berkelanjutan dapat mempengaruhi 66,2% variabel universitas berkelanjutan.

Untuk perhitungan nilai Q^2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - ((1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_x^2)) \\
 &= 1 - ((1 - 0.371^2)(1 - 0.622^2)) \\
 &= 0.516
 \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan nilai Q^2 tersebut telah memenuhi syarat nilai $Q^2 > 0$, hal tersebut berarti model penelitian memiliki nilai predictive relevance dengan nilai observasi yang dihasilkan model dan estimasi parameter sudah relevan/baik.

Goodness of Fit Index (GoF) juga dihitung secara manual dari akar kuadrat nilai average communality index dan average R-squares menggunakan rumus sebagai berikut:

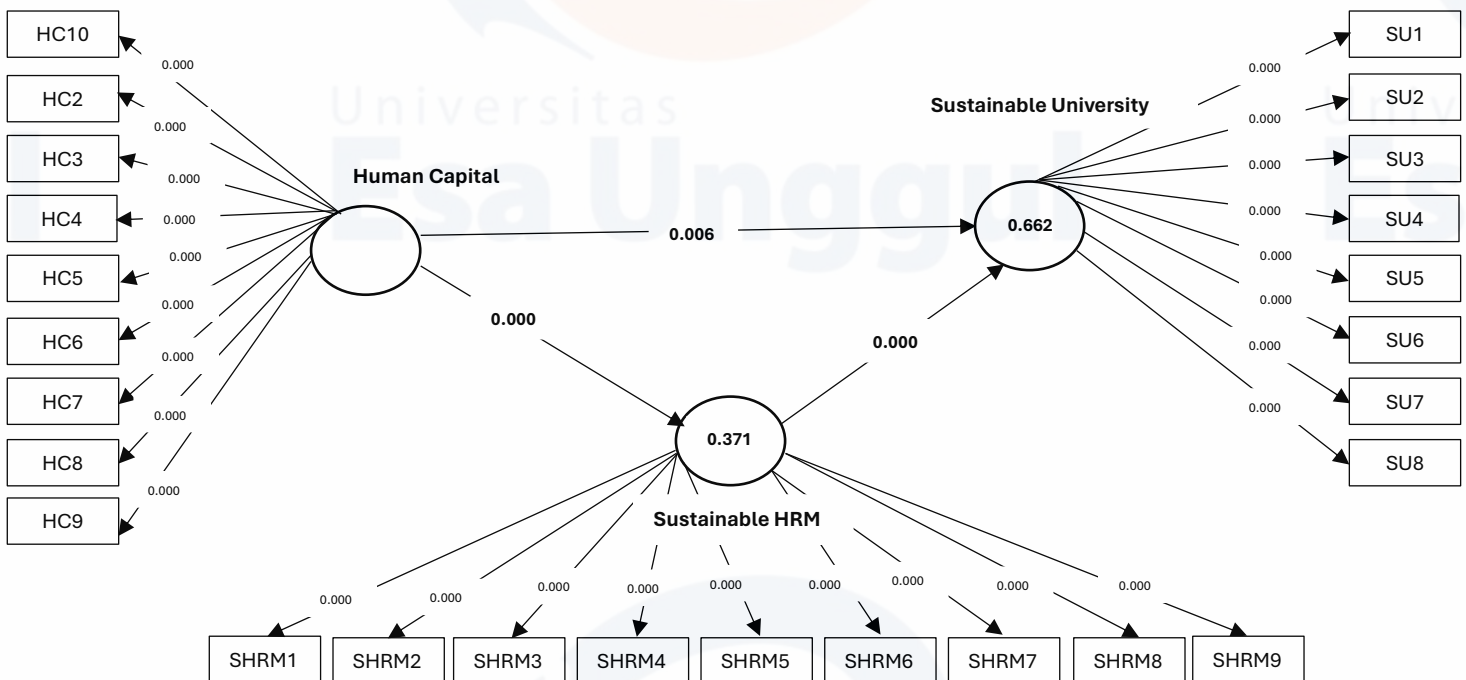
$$\begin{aligned}
 \text{GoF Index} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\
 &= \sqrt{((0.621+0.693+0.610)/3) \times ((0.371+0.662)/2)} \\
 &= 0.576
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka nilai GoF Index dapat dikatakan besar karena lebih dari 0.576. Hal ini menunjukkan bahwa model secara keseluruhan telah sesuai.

Tahapan selanjutnya yaitu uji hipotesis yang merupakan pembuktian terkait adanya pengaruh variabel eksogen Human Capital (X) terhadap variabel endogen yaitu variabel Sustainable Human Resource Management (Y1) dan variabel Sustainable University (Y2) dengan pengujian parsial maupun pengaruh tidak langsung dimana variabel Sustainable Human Resource Management (Y1) sebagai mediasi, hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 7 dan Gambar 3.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Relationship between constructs	Sample (O)	T-Stat. (O/STDEV)	P Values
Human Capital -> Sustainable HRM	0.609	8.691	0.000
human capital -> Sustainable University	0.275	2.725	0.006
Sustainable HRM -> Sustainable University	0.617	7.086	0.000
Human Capital -> Sustainable HRM -> Sustainable University	0.375	5.056	0.000



Gambar 3. Inner Model

Merujuk pada hasil statistik pengujian hipotesis pada Tabel 7, deskripsi dari hasil uji hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

- H1. “Human Capital (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Sustainable Human Resource Management (Y1)” (H0 ditolak karena hasil t statistic sebesar 8.691 < dari t table = 1.977 sedangkan nilai P-Values < 0,000).
- H2. “Human Capital (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Sustainable University (Y2)” (H0 ditolak karena hasil t statistic sebesar 2.725 < dari t table = 1.977 sedangkan nilai P-Values < 0,006).
- H3. “Sustainable Human Resource Management (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Sustainable University (Y2)” (H0 ditolak karena hasil t statistic sebesar 7.086 < dari t table = 1.977 sedangkan nilai P-Values < 0,000).
- H4. “Human Capital (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Sustainable University (Y2) melalui variabel Sustainable Human Resource Management (Y1)” (H0 ditolak karena hasil t statistic sebesar 5.056 < dari t table = 1.977 sedangkan nilai P-Values < 0,000).

2. Hasil Penelitian

Temuan penelitian menunjukkan pengaruh SDM Berkelanjutan; penelitian sebelumnya menyatakan bahwa organisasi yang makmur menemukan fakta bahwa karyawan adalah kontributor utama keberlanjutan dan memberikan kesempatan bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Mishra, 2017; Ren & Jackson, 2020; Setiawati dkk., 2022). Sumber daya manusia merupakan motif kekuatan yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi (Florea et al., 2013; Mulyana et al., 2022). Mengembangkan HRM yang sistematis, berkelanjutan dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia merupakan prasyarat untuk membangun dan meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan (Chams & García-Blandón, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini yaitu perguruan tinggi yang memiliki kapasitas human capital yang baik akan berpengaruh positif terhadap pengelolaan Sustainable HRM yang tidak hanya dilihat dari sudut pandang bisnis tetapi cenderung memfasilitasi karyawan untuk dapat mengembangkan kompetensi dan menjaga hubungan baik antara perguruan tinggi dan juga karyawan (dosen dan tenaga kependidikan).

Temuan penelitian ini menunjukkan pengaruh Human Capital terhadap Sustainable University. Penelitian sebelumnya yang relevan dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa sistem dan alat penilaian untuk mengukur keberlanjutan Universitas menggunakan

Model Universitas Berkelanjutan memberikan perspektif terkait "Bagaimana Orang Bertanggung Jawab atas Inisiatif Keberlanjutan sebagai pendorong momentum awal mereka untuk bergerak maju dalam proses menjadi Universitas Berkelanjutan" (Velazques et al., 2006). Pada sektor perusahaan pada tingkat individu, kapasitas manusia untuk menciptakan Pengetahuan untuk ditransfer ke organisasi merupakan bentuk keterlibatan masyarakat dalam mewujudkan kinerja yang berkelanjutan (Yahya & Goh, 2002).

Keberhasilan dan keberlanjutan bisnis didukung oleh Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, terutama sikap positif mereka terhadap perusahaan dan kemauan untuk berbagi potensi yang menghasilkan pencapaian tujuan bisnis memiliki peran yang lebih penting daripada teknologi (Yong et al., 2020). Human Capital adalah keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Salah satu indikator Human Capital yang terkait dengan inovasi dalam melaksanakan dan menghasilkan pekerjaan adalah indikator yang paling menentukan pengaruhnya dalam mencapai Sustainable University (Šlaus & Jacobs, 2011). Berdasarkan beberapa temuan pada penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Human Capital memiliki pengaruh positif terhadap Sustainable University; hasil tersebut dapat tercermin melalui kapasitas dan kualitas karyawan di Universitas, yang dapat mendorong peningkatan kinerja Sustainable University melalui hasil kinerja yang dapat mendongkrak aspek ekonomi, elemen lingkungan, dan aspek sosial (Ricardianto et al., 2023).

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh Sustainable HRM terhadap Sustainable university. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan mendukung hasil yang dikemukakan oleh Ehnert et al. (2016) menemukan bahwa konsep Sustainable HRM didefinisikan sebagai adopsi strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dimungkinkan untuk mencapai tujuan keuangan, sosial, dan ekologi dengan memperhitungkan dampak di dalam dan di luar organisasi dalam jangka panjang dengan mengendalikan efek samping yang tidak diinginkan dalam bentuk umpan balik negatif. Sustainable HRM dapat diimplementasikan bagi karyawan yang berkontribusi terhadap kinerja berkelanjutan (Mousa & Othman, 2020). Beberapa penelitian berfokus pada praktik SDM Berkelanjutan yang menekankan hubungan antara aspek ekonomi, aspek lingkungan, dan aspek sosial, yang merupakan perwujudan pencapaian kinerja berkelanjutan (Yong et al., 2020; Amjad et al., 2021; Ali Ababneh et al., 2021). Berdasarkan penelitian sebelumnya, disimpulkan bahwa Sustainable HRM berpengaruh positif terhadap Sustainable Universities. Hal ini ditunjukkan dengan terwujudnya dimensi Sustainable HRM terkait pengembangan

kompetensi, dan hubungan baik antara karyawan dan perguruan tinggi dapat meningkatkan kinerja berkelanjutan yang berdampak pada aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh Human Capital terhadap Sustainable University melalui Sustainable HRM. Hasil penelitian dan dukungan yang relevan menyatakan bahwa karyawan semakin mengetahui pentingnya kinerja organisasi yang berkelanjutan dengan menerapkan praktik SDM Berkelanjutan (Obeidat et al., 2020; Davidescu et al., 2020). Perusahaan dengan praktik sosial/manusia dan ekologi/lingkungan yang baik memiliki dampak kinerja positif melalui penerapan Sustainable HRM (Van Buren III, 2022). Kualitas dan kapasitas manusia dalam organisasi, disertai dengan praktik SDM Berkelanjutan dalam bentuk rekrutmen, pelatihan, dan penghargaan, dapat mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan dan menciptakan daya saing yang tinggi.

Kualitas dan kapasitas manusia dalam organisasi disertai dengan praktik SDM Berkelanjutan dalam bentuk green recruitment, green training, dan green reward dapat meningkatkan dan mendukung kinerja organisasi yang berkelanjutan serta dapat menciptakan keunggulan pesaing (Deshpande & Srivastava, 2023; Nurhayati dkk., 2023; Vizano et al., 2021; Susanto et al., 2020). Berdasarkan hasil beberapa penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa human capital yang dimiliki Universitas dapat menciptakan dan mendukung tercapainya perguruan tinggi yang berkelanjutan, meliputi aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial melalui upaya praktik Sustainable HRM yang baik dari segi penerapan dua dimensi yang meliputi pengembangan kompetensi melalui pelatihan, seminar, dan konferensi Hubungan ilmiah dan universitas dengan karyawan yang baik (dosen dan tenaga kependidikan) seperti rasa saling membutuhkan antara universitas dan karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Studi ini menyelidiki hubungan dan pengaruh Human Capital terhadap Sustainable University yang dimediasi oleh Sustainable HRM. Metodologi yang digunakan berbasis survey, dan tool yang digunakan untuk analisis uji statistik untuk memperoleh hasil dan tujuan penelitian adalah SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh parsial Human Capital terhadap Sustainable University dan Sustainable HRM. Selain itu, Sustainable HRM juga berdampak sebagai mediator antara human capital dan Sustainable University. Kapasitas sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) yang dimiliki perguruan tinggi mempengaruhi produksi kinerja Sustainable University yang mempertimbangkan pencapaian triple bottom line, yaitu aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Selain itu, kapasitas Human Capital dapat secara signifikan membantu dalam menerapkan praktik SDM Berkelanjutan yang mendorong terwujudnya kinerja Universitas Berkelanjutan.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sama sekali bukan tanpa batasan. Pertama, dengan keterbatasan waktu dan dana penelitian, sampel penelitian masih perlu diperluas ke dosen dan tenaga kependidikan di salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di Indonesia. Penelitian berikut diharapkan dapat meningkatkan cakupan sampel di beberapa universitas swasta dan negeri untuk hasil yang lebih berarti. Kedua, penelitian tentang perguruan tinggi berkelanjutan khususnya di Indonesia masih perlu ditingkatkan, sehingga diharapkan penelitian ke depan dapat lebih menggali kinerja perguruan tinggi berkelanjutan di Indonesia, khususnya dampaknya terhadap lingkungan. Ketiga, penelitian ini hanya mengidentifikasi pengaruh Human Capital, dengan fokus pada kontribusi kapasitas individu (dosen dan tenaga kependidikan) melalui Knowledge, Experience, Creativity, cultural values, dan attitudes. Namun, pengaruh sumber daya lain dalam pendidikan tinggi belum diidentifikasi, jadi kami sarankan untuk memasukkan variabel lain (misalnya, modal intelektual dan tata kelola universitas yang baik) untuk melihat dampaknya terhadap kinerja Universitas Berkelanjutan. Akhirnya, penelitian masa depan juga harus mengeksplorasi lebih lanjut menentukan variabel mediator (seperti perilaku hijau, iklim psikologi hijau, atau komitmen hijau) untuk memperluas bukti efektivitas praktik HRM Berkelanjutan di universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Ababneh, O. M., Awwad, A. S., & Abu-Haija, A. (2021). The association between green human resources practices and employee engagement with hotel environmental initiatives: The moderation effect of perceived transformational leadership. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(3), 390-416. <https://doi.org/10.1080/15332845.2021.1923918>
- Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green human resource management and sustainable performance with the mediating role of green innovation: A perspective of the new technological era. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 901235. <https://doi.org/10.3389/FENV.S.2022.901235>
- Alghamdi, N., den Heijer, A., & de Jonge, H. (2017). Assessment tools' indicators for sustainability in universities: an analytical overview. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 18(1), 84-115. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-04-2015-0071>
- Amaral, L. P., Martins, N., & Gouveia, J. B. (2015). Quest for a sustainable university: a review. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 16(2), 155-172. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2013-0017>
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 28191-28206. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>
- Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., & Roos, G. (1999). The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*, 17(4), 391-402. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(99\)00019-5](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(99)00019-5)
- Celikdemir, D. Z., & Katrinli, A. (2016). The impact of entrepreneurial sustainable universities in regional development. In *Handbook of research on entrepreneurial success and its impact on regional development* (pp. 294-314). IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-4666-9567-2.ch014
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
- Chen, Y. S. (2008). The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of Business Ethics*, 77, 271-286. doi: 10.1007/s10551-006-9349-1.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). Green Marketing: A Study of Consumers' Attitude towards Environment-Friendly Products. *Asian Social Science*, 8(12), 117, doi: 10.5539/ass.v8n12p117.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Deshpande, P., & Srivastava, A. P. (2023). A study to explore the linkage between green training and sustainable organizational performance through emotional intelligence and green

- work-life balance. *European Journal of Training and Development*, 47(5/6), 615-634. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2021-0182>
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable human resource management. A conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective*; Physica-Verlag: Berlin/Heidelberg, Germany. DOI: [10.1007/978-3-7908-2188-8](https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2188-8)
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K.J. (2014). *Sustainability and HRM*. In: Ehnert, I., Harry, W., Zink, K. (eds) *Sustainability and Human Resource Management. CSR, Sustainability, Ethics & Governance*. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-37524-8_1
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88-108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Filho, W. L., Shiel, C., & Paço, A. D. (2015). Integrative approaches to environmental sustainability at universities: an overview of challenges and priorities. *Journal of Integrative Environmental Sciences*, 12(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/1943815X.2014.988273>
- Florea, L., Cheung, Y. H., & Herndon, N. C. (2013). For all good reasons: Role of values in organizational sustainability. *Journal of Business Ethics*, 114, 393-408. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1355-x>
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233-258. <https://doi.org/10.5465/256324>
- Greening, D.W., & Turban, D.B. (1996). Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees. *Proceedings of the International Association for Business and Society*, Vol. 7, pp. 489–500, doi: 10.5840/iabsproc1996746.
- Hapsari, D., Riyanto, S. & Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(2), 595-604. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Järlström, M., Saru, E., & Vanhala, S. (2018). Sustainable human resource management with salience of stakeholders: A top management perspective. *Journal of Business Ethics*, 152, 703-724. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-016-3310-8>.
- Kara, E., Akbaba, M., Yakut, E., Çetinel, M. H., & Pasli, M. M. (2023). The Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application in Turkey. *Sustainability*, 15(3), 2068. <https://doi.org/10.3390/su15032068>
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The international journal of human resource management*, 25(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Li, Y., Gu, Y., & Liu, C. (2018). Prioritizing performance indicators for sustainable construction and development of university campuses using an integrated assessment approach. *Journal of Cleaner Production*, 202, 959-968. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.217>
- Marques, P. (2017). Human capital and university–business interactions: an example from the wine industry. *Regional Studies, Regional Science*, 4(1), 154–160, doi: 10.1080/21681376.2017.1341818.
- Mascarenhas, C., Marques, C. S., Galvão, A. R., & Santos, G. (2017). Entrepreneurial University: towards a better understanding of past trends and future directions. *Journal*

- of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 11(03), 316-338. <https://doi.org/10.1108/JEC-02-2017-0019>
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762–788. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2016-1079>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework. *Journal of cleaner production*, p. 243, 118595. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Mujahidin, E., Syamsuddin., Nurhayati, I., Hafidhuddin, D., Bahrudin, E., & Endri, E. (2021). Importance Performance Analysis Model for Implementation in National Education Standards (SNPs). *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(5), 114-128. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0127>
- Nurhayati, I., Azis, A. D., Setiawan, F. A., Yulia, I. A., Riani, D., & Endri, E. (2023). Development of the Digital Accounting and Its Impact on Financial Performance in Higher Education. *Journal of Educational and Social Research*, 13(2), 55-67. <https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0031>
- Obeidat, S. M., Al Bakri, A. A., & Elbanna, S. (2020). Leveraging “green” human resource practices to enable environmental and organizational performance: Evidence from the Qatari oil and gas industry. *Journal of Business Ethics*, 164, 371-388. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4075-z>
- Ren, S., & Jackson, S. E. (2020). HRM institutional entrepreneurship for sustainable business organizations. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100691. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100691>
- Ricardianto, P., Lembang, A., Tatiana, Y., Ruminda, M., Kholdun, A., Kusuma, I., Sembiring, H., Sudewo, G., Suryani, D & Endri, E. (2023). Enterprise risk management and business strategy on firm performance: The role of mediating competitive advantage. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(1), 249-260. DOI: 10.5267/j.uscm.2022.10.002
- Riyanto, S., Endri E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Saluy, A. B., Armansyah, S., Djamil, M., Mulyana, B., Pramudena, S.M., Rinda, R.T., & Endri, E. (2022). Motivation Moderating the Influence of Organizational Culture and Leadership on Employment Performance. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18, 662-670. DOI: 10.37394/232015.2022.18.63
- Saluy, A. B., Abidin, Z., Djamil, M., Kemalasari, N., Hutabarat, L., Pramudena, S. M., & Endri, E. (2021). Employee productivity evaluation with human capital management strategy: The case of COVID-19 in Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(5), 1-9. Retrieved from <https://www.abacademies.org/articles/employee-productivity-evaluation-with-human-capital-management-strategy-the-case-of-covid19-in-indonesia-12408.html>
- Schneider, A., & Meins, E. (2012). Two dimensions of corporate sustainability assessment: Towards a comprehensive framework. *Business Strategy and the Environment*, 21(4), 211-222. <https://doi.org/10.1002/bse.726>
- Setiawati, R., Eve, J., Syavira, A., Ricardianto, P., Nofrisel., & Endri, E. (2022). The Role of Information Technology in Business Agility: Systematic Literature Review. *Quality Access to Success*, 23(189), 144-149. DOI: 10.47750/QAS/23.189.16

- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1870798. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1870798>
- Silitonga, T.B., Sujanto, B., Luddin, M. R., & Susita, D., & Endri, E. (2020). Evaluation of Overseas Field Study Program at the Indonesia Defense University. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(10), 554-573. Retrieved from https://www.ijicc.net/images/vol12/iss10/121025_Silitonga_2020_E_R.pdf
- Šlaus, I., & Jacobs, G. (2011). Human capital and sustainability. *Sustainability*, 3(1), 97-154. <https://doi.org/10.3390/su3010097>
- Sonetti, G., Lombardi, P., & Chelleri, L. (2016). True green and sustainable university campuses? Toward a clusters approach. *Sustainability*, 8(1), 83. <https://doi.org/10.3390/su8010083>
- Susanto, Y., Nuraini., Sutanta., Gunadi., Basrie., Mulyadi., & Endri, E. (2020). The Effect of Task Complexity, Independence and Competence on the Quality of Audit Results with Auditor Integrity as a Moderating Variable. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(12), 742-755. Retrieved from https://www.ijicc.net/images/vol12/iss12/121268_Susanto_2020_E_R.pdf
- Van Buren III, H. J. (2022). The value of including employees: a pluralist perspective on sustainable HRM. *Employee Relations: The International Journal*, 44(3), 686-701. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0041>
- Velazquez, L., Munguia, N., Platt, A., & Taddei, J. (2006). Sustainable University: What can be the matter? *Journal of Cleaner Production*, 14(9-11), 810-819. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2005.12.008>
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A.A., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 471-478. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, p. 48, 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Wagner, M. (2013). Green' Human Resource Benefits: Do they Matter as Determinants of Environmental Management System Implementation?". *Journal of Business Ethics*, 114(3), 443–456, doi: 10.1007/s10551-012-1356-9.
- Wickham, W. (2019). Innovation, sustainable HRM, and customer satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, pp. 76, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.009>
- Wong, J. L. (2010). What makes a professional learning community possible? A case study of a Mathematics department in a junior secondary school of China. *Asia Pacific Education Review*, pp. 11, 131–139. <https://doi.org/10.1007/s12564-010-9080-6>
- Yahya, S., & Goh, W. (2002). Managing human resources toward achieving knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 6(5), 457-468. <https://doi.org/10.1108/13673270210450414>
- Yong, J.Y., Yusliza, M.Y., Ramayah, T., Farooq, K., & Tanveer, M.I. (2022). Accentuating the interconnection between green intellectual capital, green human resource management, and sustainability. *Benchmarking: An International Journal*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2021-0641>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>

Lampiran : Biodata ketua dan anggota tim pengusul
Ketua Peneliti

Identitas Diri

Nama Lengkap	: Yunata Kandhias Akbar, SE., MM.
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Jabatan Fungsional	: Lektor
NIP/NIK/Identitas Lainnya	: 222030885
NIDN	: 0415029202
Tempat dan Tanggal Lahir	: Malang, 15 Februari 1992
Email	: yunata.kandhias@esaunggul.ac.id
No. Telepon/HP	: 081944944190
Alamat Kantor	: Jl. Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510
No Telepon/Faks	: (021) 5674223 ext. 216; 219 / (021) 5674248
Mata Kuliah yang Diampu	: 1. Manajemen Sumber Daya Manusia
	2. Manajemen Stratejik
	3. Perilaku Organisasi

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Brawijaya	Universitas Mercu Buana	-
Bidang Ilmu	Manajemen SDM	Manajemen SDM	-
Tahun Masuk-Lulus	2010—2014	2018—2020	-

C. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
1	2020	LEADERSHIP AND COMPENSATION AFFECT THE QUALITY OF SERVICE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING	Mitra dalam negeri	Rp7.500.000,00
2	2020	THE EFFECT OF TRAINING, WORK MOTIVATION, AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF HOSPITAL EMPLOYEES	Mitra dalam negeri	Rp7.500.000,00
3	2021	ANALYSIS OF THE EFFECT OF MOTIVATION, COMPETENCY, AND GEOGRAPHICAL ENVIRONMENTAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE: STUDY ON FINANCE DIRECTORATE IN INDONESIA	Mitra dalam negeri	Rp7.500.000,00
4	2021	THE INFLUENCE OF LIFESTYLE, HEDONIC MOTIVATION, AND SALES PROMOTION ON IMPULSE BUYING	Mitra dalam negeri	Rp7.500.000,00

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
5	2022	ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE	Mitra dalam negeri	Rp7.500.000,00

D. Publikasi Ilmiah Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Vol/Nomor/Tahun
1	Human Capital and Sustainable University: Mediating Role of Sustainable Human Resource Management in Indonesia	Problems and Perspectives in Management	22/1/2024
2	Examining the Effect of Green Logistics and Green Human Resource Management on Sustainable Development Organizations: The Mediating Role of Sustainable Production	Sustainability	15/13/2023
3	The Influence of State Defense Training and Motivation on The Performance of The Civil Apparatus in The TNI Spers	Dinasti International Journal of Management Science	4/5/2023
4	Survive The Business in The Pandemic Era Through Digital Marketing	Central Asia & the Caucasus	23/1/2022
5	Analysis of the Influence of Organizational Commitment, Motivation And Compensation on Employee Performance	Central Asia & the Caucasus	23/1/2022
6	Penggunaan Teknik Hypnoselling Bagi Petani	Jurnal Pengabdian UCIC	1/1/2022
7	Analysis Of the Effect of Motivation, Competency, And Geographical Environmental Characteristics on Employee Performance: Study on Finance Directorate in Indonesia	Review of International Geographical Education Online	11/3/2021
8	The Influence Of Lifestyle, Hedonic Motivation, And Sales Promotion On Impulse Buying	Review of International Geographical Education Online	11/6/2021
9	The Effect of Training, Work Motivation, And Workload on The Performance of Hospital Employees	PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology	17/10/2020
10	The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on The Performance of Bank Employees	PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology	17/4/2020

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Vol/Nomor/Tahun
11	The Effect of Intellectual Capital on Sustainable University Through Organizational Citizenship Behavior for The Environment at University	PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology	17/5/2020
12	Leadership And Compensation Affect The Quality of Service With Job Satisfaction as Intervening	PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology	17/10/2020

E. Pemakalah Seminar Ilmiah dalam 5 Tahun Terakhir

-

F. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	2023	130	Pustaka Galeri Mandiri

G. Perolehan HKI 5 Tahun Terakhir

No	Judul HKI	Tahun	Jenis	No. P/ID
1	Survive The Business in The Pandemic Era Through Digital Marketing	2021	Karya Tulis	EC00202153276

H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial 5 Tahun Terakhir

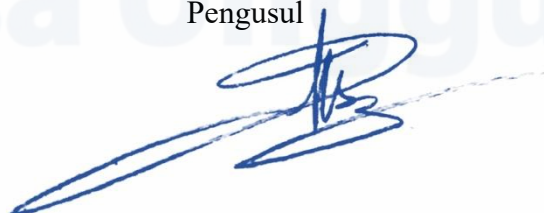
-

I. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir

-

Demikian biodata yang saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Program penelitian.

Jakarta, 27 Februari 2024
Pengusul



(Yunata Kandhias Akbar, SE., MM.)



BUSINESS PERSPECTIVES



LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine
www.businessperspectives.org

Received on: 30th of August, 2023
Accepted on: 8th of January, 2024
Published on: 15th of January, 2024

© Yunata Kandhias Akbar, Sunda Ariana, Antonius Setyadi, Suharno Pawirosumarto, Endri Endri, 2024

Yunata Kandhias Akbar, Lecturer, Faculty of Economics and Business, Esa Unggul University, Indonesia.

Sunda Ariana, Ph.D., Assistant Professor, Graduate Program, Bina Darma University, Indonesia.

Antonius Setyadi, Ph.D., Associate Professor, Faculty of Economics and Business, Mercu Buana University, Indonesia.

Suharno Pawirosumarto, Ph.D., Professor, Faculty of Economics and Business, Indonesian Putra University – YPTK, Indonesia.

Endri Endri, Ph.D., Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Mercu Buana University, Indonesia. (Corresponding author)



This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Conflict of interest statement:
Author(s) reported no conflict of interest

Yunata Kandhias Akbar (Indonesia), Sunda Ariana (Indonesia), Antonius Setyadi (Indonesia), Suharno Pawirosumarto (Indonesia), Endri Endri (Indonesia)

HUMAN CAPITAL AND SUSTAINABLE UNIVERSITY: MEDIATING ROLE OF SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN INDONESIA

Abstract

Sustainable universities play a role in evaluating and reporting on sustainable practices in developing countries. The study aims to identify human capital's impact on sustainable university performance by implementing sustainable human resource management (sustainable HRM) as a mediating variable. The paper uses a quantitative approach, with a sample of 140 employees consisting of lecturers and educational staff at Esa Unggul University, Jakarta, Indonesia. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using structural equation modeling-partial least squares with SmartPLS 4.0 software. The results showed a positive and significant impact that was statistically proven by a direct impact of human capital and sustainable HRM on sustainable universities as well as an indirect impact of human capital on sustainable universities mediated by sustainable HRM. Furthermore, the results showed that the level of direct influence of human capital on sustainable universities has an influence value of 0.371, where the influence is categorized as weak. The level of indirect influence with sustainable HRM as a mediator between human capital and sustainable universities has an influence of 0.662 with a fairly strong/moderate influence. This proves that the role of sustainable HRM practices is an essential component in realizing a sustainable university. Empirical findings recommend increasing the capacity and quality of lecturers and education staff as the main component of university human capital to achieve sustainable higher education performance. Sustainable HRM practices need to be implemented thoughtfully by universities to improve performance from economic, environmental, and social aspects.

Keywords higher education performance, economic sustainability, environmental sustainability, social sustainability

JEL Classification M14, I23, O15, J24

INTRODUCTION

The university is considered the foundation of a sustainable nation because it is an institution that prepares the next generation to compete in the era of globalization. This goal can be achieved by developing and maintaining collaborative learning environments (Wong, 2010). The current phenomenon in higher education is the acceleration of standardization of university management to the international level through the concept of a sustainable university (Nurhayati et al., 2023). Therefore, the country needs a sustainable university concept for its economic and social development. Universities and professionals interested in sustainable universities must understand that "sustainability" must be clearly defined and assessed while considering many factors (Schneider & Meins, 2012). The stakeholders responsible for the university's sustainability have diverse opinions and expectations on this subject. Higher education institutions must meet three main aspects of implementing sustainable performance: economic, environ-