


Dampak Keberlanjutan Organisasi Dan Lingkungan Terhadap Keberlanjutan MSDM Pada Maskapai Penerbangan Di Indonesia

¹⁾Feji Gusti Wardana²⁾ Rojuaniah

^{1,2)}Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email : fejigusti@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Keberlanjutan Organisasi Keberlanjutan Lingkungan Keberlanjutan MSDM Kepuasan Karyawan	Keberlanjutan MSDM merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam organisasi. Tujuan pengabdian ini adalah mengidentifikasi pengaruh Keberlanjutan Organisasi, Keberlanjutan Lingkungan terhadap Kepuasan Karyawan dan Keberlanjutan MSDM sebagai variabel intervening pada Maskapai Penerbangan Indonesia. Pengabdian ini dilakukan kepada karyawan maskapai penerbangan indonesia, dengan menyebarkan kuesioner kepada 190 orang responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM). Hasil pengabdian menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi dan keberlanjutan lingkungan mempengaruhi keberlanjutan manajemen SDM dan kepuasan karyawan. Sedangkan manajemen SDM dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu ditemukan bahwa manajemen SDM juga dapat memediasi hubungan antara keberlanjutan organisasi dan keberlanjutan lingkungan terhadap kepuasan karyawan. Ketika organisasi memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan maka akan meningkatkan atau mendorong karyawan untuk lebih semangat lagi untuk bekerja.
	ABSTRACT
Keywords: Organizational Sustainability Environmental Sustainability HRM Sustainability Employee Satisfaction	Sustainability in Human Resource Management (HRM) is an important aspect in enhancing employee satisfaction within an organization. The aim of this research is to identify the influence of Organizational Sustainability, Environmental Sustainability on Employee Satisfaction, and HRM Sustainability as an intervening variable in Indonesian Airlines. This study was conducted among Indonesian airline employees, with questionnaires distributed to 190 respondents. The collected data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method. The research results indicate that organizational sustainability and environmental sustainability have an impact on HRM sustainability and employee satisfaction. Furthermore, HRM sustainability can enhance employee satisfaction. Additionally, it was found that HRM also mediates the relationship between organizational sustainability and environmental sustainability on employee satisfaction. When organizations provide favorable facilities to employees, it increases and motivates employees to work with more enthusiasm. This is an open access article under the CC-BY-SA license. 

I. PENDAHULUAN

Maskapai penerbangan Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan selama beberapa dekade terakhir. Seiring dengan perkembangan industri penerbangan, persaingan semakin ketat dan permintaan dari konsumen semakin tinggi. Keberlanjutan manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan menjadi aspek yang semakin vital dalam menjaga kelangsungan perusahaan penerbangan di Indonesia, ketika menghadapi tantangan dan peluang di masa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan praktik keberlanjutan MSDM dan memastikan bahwa kepentingan karyawan, organisasi, dan lingkungan menjadi fokus utama dalam menjalankan bisnis mereka. Keberlanjutan organisasi dan lingkungan saat ini menjadi isu yang semakin penting bagi perusahaan dan untuk menjaga keberlanjutan organisasi dan lingkungan, maskapai penerbangan harus memperhatikan bagaimana pengelolaan keberlanjutan MSDM dapat meningkatkan kinerja maskapai penerbangan.

Hubungan dan proses dinamis antara keterlibatan keberlanjutan organisasi dan lingkungan terhadap keberlanjutan MSDM telah menarik perhatian peneliti untuk dieksplorasi. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan maskapai penerbangan adalah karyawan. Saat ini, kebanyakan organisasi menghadapi

kekurangan karyawan yang terlatih dan termotivasi. Sehingga menantang perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawannya melalui MSDM (Ramli, 2021). Dalam jurnalnya Gaafar & Zeid (2022) menyarankan agar maskapai penerbangan meningkatkan ikatan antara karyawan mereka sendiri dan juga dengan manajer. Mereka harus menciptakan iklim kerja yang menggambarkan rasa kebersamaan layaknya keluarga. Tujuannya adalah untuk meningkatkan tingkat kepuasan, kepercayaan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Hal ini yang mendorong penulis untuk meneliti mengenai keberlanjutan MSDM yang juga dialami oleh organisasi maskapai penerbangan. Hal ini dikonfirmasi oleh pihak HRD Lion grup yang sempat diwawancarai oleh penulis. Bahwa perusahaan Maskapai penerbangan pun mengalami hal yang sama dalam ketidakmampuan mengimplementasikan MSDM yang berkelanjutan untuk kepentingan dan masa depan organisasi, padahal karyawan adalah aset paling bernilai dari perusahaan untuk mencapai visi organisasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perusahaan, seperti yang dialami oleh Maskapai Lion Grup. Mulai dari pengaturan shift kerja, pelatihan dan pengembangan yang kurang, job stress yang meningkat adalah merupakan indikator implementasi MSDM yang kurang baik dan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan Karyawan (Hasil observasi dan wawancara dengan pihak HRD Lion grup, 2023).

Manajemen SDM yang tidak dikelola dengan optimal akan beresiko pada keterlibatan kepuasan karyawan dalam proses pencapaian keberlanjutan MSDM, karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga menciptakan nilai sosial dan ekonomi (Ramli *et al.*, 2020). Pendapat dari Mariappanadar (2020) bahwa SDM yang berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan kesehatan dan kesejahteraan mereka.

Pendekatan baru ini menyoroti bahwa kapabilitas SDM menjadi elemen fundamental dalam upaya peningkatan dan keberlanjutan organisasi (Aidara *et al.*, 2021). Tujuan keberlanjutan SDM adalah regenerasi dan pengembangan sumber daya sosial, ekonomi, dan manusia yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif keberlanjutan organisasi Hong & Kim, (2019). Oleh karena itu, keberlanjutan MSDM dapat dibedakan dalam tiga pendekatan konseptual yang berbeda, yaitu manajemen sumber daya yang berkelanjutan, sistem kerja berkelanjutan, dan keberlanjutan MSDM.

Penerapan MSDM yang berkelanjutan memungkinkan pencapaian tujuan keuangan, sosial, dan lingkungan yang diinginkan oleh pihak-pihak yang terlibat baik dari dalam maupun luar organisasi. Selain itu, praktik berkelanjutan dapat membatasi konsekuensi yang tidak diinginkan dan umpan balik yang merugikan dan mencari hasil yang memenuhi harapan pemangku kepentingan (Mohiuddin *et al.*, 2022). Dalam pendekatan ini, keberlanjutan diartikan sebagai manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat, dan lebih lanjut, keberlanjutan MSDM dipahami sebagai tanggung jawab lintas fungsi (Mohiuddin *et al.*, 2022).

Pengaruh Keberlanjutan Organisasi dan Lingkungan terhadap Keberlanjutan MSDM diteliti oleh Mohiuddin *et al.* (2022), namun demikian, berbeda pada studi tersebut hanya berfokus pada peran organisasi dan lingkungan dalam mendukung kegiatan yang berkelanjutan. Pada pengabdian ini ditambahkan variabel kepuasan karyawan (*Employee Satisfaction*) untuk mencapai keberlanjutan SDM dengan objek karyawan pada maskapai penerbangan. Pengabdian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari keberlanjutan organisasi, lingkungan dan MSDM, terhadap tingkat kepuasan kerja. Melalui pengabdian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengelolaan SDM yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja maskapai penerbangan. Selain itu, pengabdian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur tentang SDM yang berkelanjutan khususnya dalam konteks maskapai penerbangan Indonesia. Dalam pengabdian ini, kami berharap bahwa kepuasan karyawan yang dihasilkan dari praktik keberlanjutan MSDM akan berdampak positif pada orientasi keberlanjutan.

II. MASALAH

Pada maskapai penerbangan di Indonesia besarnya Turnover Intention karyawan berpengaruh terhadap keberlanjutan perusahaan. Biaya rekrutmen dan pelatihan bertambah saat karyawan lama digantikan oleh karyawan baru, sehingga munculnya beban atas karyawan baru tersebut membuat perusahaan penerbangan mengalami peningkatan biaya dan turunnya margin profit. Lingkungan kerja dan permasalahan SDM harus menjadi salah satu perhatian dalam mempertahankan keberlanjutan usaha.

III. METODE

Uji validitas pada pengabdian ini menggunakan *confirmatory factor analysis* dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Variabel Keberlanjutan Organisasi,

Keberlanjutan Lingkungan, Keberlanjutan MSDM, dan Kepuasan Karyawan seluruhnya dinyatakan valid. Selanjutnya uji reliabilitas pada semua indikator menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 yang artinya reliabel. Dengan demikian berdasarkan analisis hasil pre test maka ada 17 pertanyaan yang dinyatakan valid untuk dijadikan kuesioner.

Pengumpulan data pada pengabdian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui aplikasi Google Form. Sampel pengabdian ini dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling* pada karyawan dari tiga maskapai penerbangan di Indonesia, yaitu maskapai Lion air, Batik air, Super air jet. Kriteria responden adalah karyawan perusahaan yang sudah bekerja minimal 1 tahun, bersedia menjadi responden dan mudah untuk ditemui atau responsif dalam mengisi kuisisioner. Karena analisis menggunakan model persamaan struktural, ukuran sampel harus 5 hingga 10 kali jumlah item kuesioner. Oleh karena itu, dipilih 190 karyawan sebagai sampel.

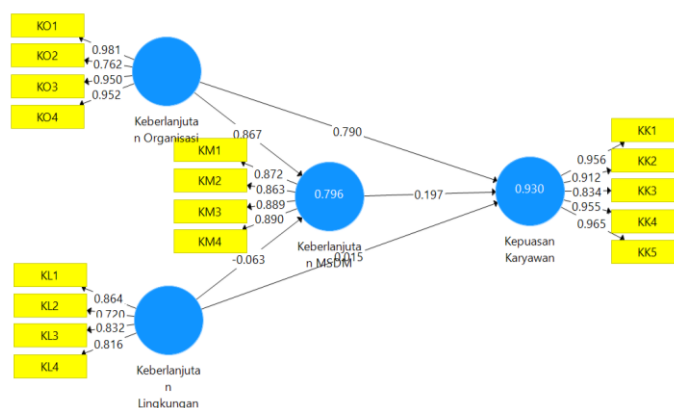
Studi ini merupakan pengabdian kuantitatif menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)*, dengan pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan analisis faktor menggunakan SPSS. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Nilai KMO dan MSA di atas 0,5 menunjukkan analisis faktor sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 atau mendekati 1 menunjukkan uji reliabilitas semakin baik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini disajikan gambaran data pengabdian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis pengabdian yang diajukan. Berdasarkan pengabdian selama dilapangan, maka ditemukan beberapa hal terkait dengan pengabdian, yaitu data dan informasi yang akan mendukung pembahasan dalam pengabdian. Terdapat 190 responden dalam pengabdian ini yang dijadikan sampel yang di mana 51,6 % adalah perempuan dan 48,4 % laki-laki, sedangkan mayoritas usia responden adalah 20-30 tahun 47,4 %. Profil responden pengabdian dapat dilihat pada lampiran.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk pada model pengukuran reflektif dilaksanakan sesuai rekomendasi Sataloff (2019), dimana nilai *loading factor* yang diharapkan dalam SmartPLS 3.0 adalah $\geq 0,70$. Pengukuran validitas konstruk pada pengabdian ini dapat diterima dan dianggap valid, karena mayoritas indikator pada setiap variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 (tercantum pada lampiran). Selain itu, hasil perhitungan *Composite Reliability (CR)* dan *Average Variance Extracted (AVE)* juga memenuhi syarat secara keseluruhan pada pengabdian ini.

Untuk mengetahui model struktural, penilaian dilakukan pada tingkat pengukuran, struktural, dan umum. Beberapa kriteria digunakan untuk menilai model menggunakan metode kuadrat terkecil parsial, seperti koefisien dari nilai signifikansi t-statistik. Signifikansi koefisien tersebut dapat dikonfirmasi pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil kriteria ini menegaskan pentingnya koefisien yang nilai kritisnya lebih tinggi dari 1,96. Model dari pengabdian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Path Diagram T-Value

Dalam gambar 1 diatas Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dinyatakan valid jika $\geq 0,5$ dan *discriminant validity*-nya > 0,6. Hasil uji *Discriminant Validity* semua variabel dinyatakan valid karena nilai

AVE setiap variabel laten lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan variabel lainnya (Fornell-Larcker Criterion).

Uji reliabilitas dilihat sesuai nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dalam pengolahan data ini yang semua variabelnya bernilai mendekati 1 atau $\geq 0,8$ yang artinya sangat reliabel. Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator dari semua variabel pengabdian yang digunakan merupakan konstruk yang baik atau tidak dalam membentuk sebuah variabel laten.

Uji structural, juga dilakukan pada pengabdian ini untuk mengetahui nilai R Square yang berfungsi menjelaskan seberapa besar kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependennya. Hasil pengolahan data ini, untuk variabel Keberlanjutan MSDM memiliki nilai R Square sebesar 0,796, yang artinya variabel mampu memediasi variabel – variabel independen terhadap variabel dependen maka hasilnya sebesar 79,6% pada pengabdian ini, sedangkan sisanya 20,7% dijelaskan variabel lain diluar pengabdian ini. Selanjutnya pada variabel dependen yaitu Kepuasan karyawan dapat di pengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh variabel independent memiliki nilai sebesar 93,0% sedangkan sisanya sebesar 7,0% dijelaskan variabel lain. Pengukuran inner model menggunakan metode Goodness of Fit Model dengan nilai predictive relevance (Q^2).

Setelah pengujian Path Diagram T-Value di gambar 1 diatas yang menjelaskan terkait dengan uji hipotesis yang dimana pengujian ini ingin mengetahui seberapa pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel keberlanjutan organisasi terhadap kepuasan karyawan dan variabel keberlanjutan lingkungan terhadap kepuasan karyawan secara langsung. Adapun yang selanjutnya melihat nilai atau hasil hubungan antar variabel secara tidak langsung yang di mediasi atau sebagai variabel intervening yaitu keberlanjutan MSDM, variabel ini apakah ada fungsi yang memberikan positif atau tidak serta peran dan fungsinya untuk memberikan hubungan yang baik.

Tabel 1. Uji Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Nilai P-Value (0.005)	Keterangan
Keberlanjutan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan	0,000	Data mendukung hipotesis
Keberlanjutan Lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Karyawan	0,203	Data tidak mendukung hipotesis
Keberlanjutan MSDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan	0,000	Data mendukung hipotesis
Keberlanjutan Lingkungan berpengaruh positif signifikan Keberlanjutan MSDM	0,008	Data mendukung hipotesis
Keberlanjutan MSDM positif signifikan Kepuasan Karyawan	0,002	Data mendukung hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-value atau p-value. Derajat kepercayaan pengabdian ini 95% ($\alpha = 5\%$), sehingga hipotesis bisa diterima jika nilai pvalue $< 0,05$, dan untuk nilai t-value data dianggap mendukung hipotesis jika lebih dari 1,96. Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas, diketahui bahwa ada satu hipotesis memiliki nilai t-value kurang dari 1,96 sehingga data tidak mendukung dalam hipotesis hubungan secara langsung antara keberlanjutan lingkungan terhadap kepuasan karyawan pengabdian yang dibangun, akan tetapi hubungan ini dapat dimediasi atau dijembatani oleh variabel keberlanjutan MSDM untuk ada ketrkaitan antar variabel dalam penelitain ini. Berikut hubungan secara tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel keberlanjutan MSDM.

Dari hasil uji tidak langsung (indirect effect) pada tabel diatas, terdapat variabel intervening atau mediasi mampu memberikan peran yang mendukung dan mampu menghubungkan antara variabel independent terhadap variabel dependen yang berarti mampu menjembatani dan memberikan pengaruh positif dan signifiakn. Dengan adanya variabel intervening dapat membantu menunjukan hasil yang signifikan hubungan antara variabel keberlanjutan organisasi terhadap variabel kepuasan karyawan secara tidak langsung. Selanjutnya hubungan antara variabel keberlanjutan lingkungan terhadap kepuasan karyawan secara tidak langsung.

Pengabdian ini untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di maskapai Lion air, Batik air dan Super air jet serta menguji secara empiris pengaruh atau hubungan antar variabel apakah ada dukungan atau tidak dari masing-masing variabel, dalam pengabdian ini menggukon variabel diantaranya keberlanjutan organisasi, keberlanjutan lingkungan, keberlanjutan MSDM dan kepuasan karyawan. Hubungan antara keberlanjutan organisasi yang secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan serta dikaji lebih dalam melalui pengabdian ini. Menurut Thomas et al. (2018) menyatakan bahwa kepuasan karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap keberlanjutan organisasi dalam lima aspek seperti perubahan organisasi (nilai dan perilaku), sistem dan lembaga tempat kerja (rekrutmen dan penghargaan), pengembangan profesional dan pelatihan organisasi (pendidikan dan peningkatan kemampuan), partisipasi dan konsultasi karyawan (inovasi), dan keseimbangan kerja dan kehidupan. Penting bagi organisasi untuk mengintegrasikan keberlanjutan faktor lingkungan dan individu.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komponen dari keberlanjutan organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini selaras dengan hasil studi lain oleh (Pareraway et al., 2018), yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terkait dengan tingginya tingkat komitmen organisasi terhadap karyawan. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menghindari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif. Dengan demikian, diharapkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang sangat puas akan memiliki karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selain menghindari perilaku negatif, karyawan ini juga akan mengerahkan usaha lebih dalam bekerja untuk kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Kunci keberhasilan dalam mengelola organisasi juga sangat tergantung pada kemampuan dalam mengelola komitmen SDM. Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sering kali orang yang dipilih untuk menjabat posisi tertentu di organisasi adalah mereka yang memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa keberlanjutan lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini sejalan dengan kegiatan yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2020) lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tenang dan tidak terburu-buru maka akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Informasi mengenai lingkungan kerja yang dapat mendukung kerja karyawan merupakan informasi penting yang perlu selalu dilakukan pembaruan. Perusahaan perlu memastikan lingkungan kinerja bagi karyawan untuk mendapatkan output yang lebih baik dari mereka dengan menetapkan standar yang tepat dari hak-hak mereka, lingkungan kerja, dan perilaku rekan kerja dan supervisor. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu pengembangan kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan dengan meningkatkan faktor-faktor pendukung. Dari kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika didukung oleh pengembangan efikasi diri dan lingkungan kerja.

Hipotesa ketiga menunjukan secara signifikan positif mempengaruhi dari keberlanjutan Organisasi terhadap Keberlanjutan MSDM. Hasil ini konsisten dengan studi sebelumnya didukung oleh (Macke & Genari, 2019). Manajemen SDM yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap keberlanjutan organisasi dan SDM merupakan faktor kunci dalam kesuksesan organisasi (Chilton et al., 2020). Jika karyawan dapat mengaitkan identitas mereka dengan tujuan organisasi, mereka lebih cenderung berkomitmen (Hosseini & Sabokro, 2022). Di dalam studinya (Mohiuddin et al., 2022) mengatakan praktik SDM, faktor sosial, faktor psikologis dan employer branding yang merupakan bagian dari keberlanjutan organisasi memiliki pengaruh signifikan dengan keberlanjutan MSDM. Demikian pula, Meyakini bahwa teori keterlibatan telah mendefinisikan disengagement sebagai mitra konseptual keterlibatan, yang merupakan ekspresi proses psikologis yang tidak disengaja. Konsekuensinya, pikiran yang tidak puas (penarikan mental dan kurangnya perhatian), kurangnya perilaku usaha atau ketahanan, dan emosi yang tidak terpengaruh seperti ketakutan, kesedihan, dan kebosanan adalah indikator pelepasan. Mereka menganggap kebebasan dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan bagian penting dari keberlanjutan dan bertujuan untuk memperluas paradigma keberlanjutan dari lingkup lingkungan ke konteks psikologis dan sosial. Karena faktor ini meningkat dan mempengaruhi kerja tim dan komunikasi, stres kerja harus dikelola, dikendalikan, dan dikurangi secara signifikan dengan mengidentifikasi sumber daya dan meningkatkan produktivitas. Upaya juga harus dibuat untuk memenuhi kebutuhan manajemen SDM yang baik, kualitas karyawan, keyakinan organisasi, rekonstruksi diri dan harga diri, kesadaran diri.

Hipotesa keempat menunjukan secara signifikan positif mempengaruhi dari variabel keberlanjutan lingkungan terhadap keberlanjutan MSDM. Hasil ini konsisten dengan pengabdian sebelumnya didukung oleh

pengabdian Menurut (Mohiuddin et al., 2022), jika para pemimpin terus memaksakan kebijakan yang hanya berfokus pada hasil dan tidak memperhatikan karyawan, maka akan terjadi penurunan kemauan dan kewajiban karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Politik tempat kerja dan faktor ekonomi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberlanjutan MSDM. Mereka mengatakan bahwa politik tempat kerja organisasi adalah sebuah fakta yang tak terelakkan, ketika gagal untuk menghadapinya secara realistis dapat diprediksi akan merugikan organisasi. Hal ini didukung dari pengabdian terdahulu mengenai keterkaitan antara dampak langsung dari komponen politik terhadap keberlanjutan MSDM (Salamzadeh et al., 2021).

Hipotesa kelima menunjukkan secara signifikan positif mempengaruhi dari variabel keberlanjutan MSDM terhadap Kepuasan Karyawan. Hasil ini konsisten dengan pengabdian sebelumnya didukung oleh pengabdian (Cho & Choi (2021) mengatakan keberlanjutan MSDM (Pelatihan, Penghargaan, Manfaat) berhubungan positif dengan kepuasan karyawan. Penghargaan yang adil dan tepat seperti gaji, insentif, dan bonus, serta manfaat non-finansial seperti dukungan sosial, dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan membantu mempertahankan mereka di organisasi. Selain itu, investasi dalam sistem manfaat (benefit) dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan dan kelangsungan hidup organisasi. Penghargaan yang adil dan tepat seperti gaji, insentif, dan bonus, serta manfaat non-finansial seperti dukungan sosial, dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan membantu mempertahankan mereka di organisasi.

V. KESIMPULAN

Dalam hasil pengabdian ini, melihat hipotesis yang dimana ada satu hipotesis secara langsung yang tidak berpengaruh positif signifikan yaitu keberlanjutan lingkungan terhadap kepuasan karyawan, namun selain itu semua hipotesis berpengaruh positif signifikan secara langsung maupun tidak langsung yang di mediasi oleh variabel keberlanjutan MSDM. Variabel intervening ini mampu menjembatani variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan hasil diatas, artinya keberlanjutan MSDM sangatlah penting bagi tempat pengabdian ini maka dari itu SDM harus tetap dirawat dengan baik karena semua aktivitas didalam perusahaan atau instansi SDM modal utama untuk memfungsikan semua lini.

Ketika seluruh karyawan mendapatkan kepuasan pada organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi atau instansi dimana mereka bekerja, begitupun dengan penelitian ini di maskapai Lion air, Batik air dan Super air jet ketika karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya dalam lingkungan, organisasi serta sdm yang mendukung mereka bekerja. Karena perkembangan di maskapai Lion air, Batik air dan Super air jet, tujuan jangka panjang di dalam dan di luar organisasi perusahaan tersebut dicapai dengan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Mengingat pemangku kepentingan, pembuat kebijakan, dan konsumen sebagai pengguna jasa penerbangan telah menyadari hal itu secara pasti kegiatan mungkin memiliki dampak lingkungan yang merugikan, perlu memperhatikan kepuasan karyawan agar aktivitas didalam organisasi tetap berjalan dengan lancar dan nyaman bagi pengguna jasa penerbangan.

Lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki berbagai karakteristik yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis. Lingkungan kerja yang berkualitas sangat penting untuk melindungi pekerja dalam berbagai tugas mereka dan bekerja secara efisien. Lingkungan kerja yang baik mencakup elemen seperti sistem penghargaan yang kompetitif, hubungan saling percaya antara karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keseimbangan bagi semua orang, serta beban kerja yang menantang namun dapat dicapai. Kombinasi dari semua faktor ini menciptakan situasi kerja yang optimal bagi karyawan untuk bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Sebagai organisasi yang berorientasi pada keuntungan, menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan merasa puas adalah kunci untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan internal (seperti aktivitas, kemandirian, kreativitas, keamanan, status sosial, dan lain-lain) memiliki kesamaan dengan kepuasan eksternal (seperti hubungan dengan sesama manusia, kompensasi, rekan kerja, dan kondisi kerja). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, karyawan sangat termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dengan baik.

REFERENSI

Aidara, S., Mamun, A. Al, Nasir, N. A. M., Mohiuddin, M., Nawi, N. C., & Zainol, N. R. (2021). Competitive advantages of the relationship between entrepreneurial competencies and economic sustainability performance. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su13020864>

- Chilton, B. S., King, S. M., Foyou, V. E., & McDonald, J. S. (2020). Presentation the pattern of knowledge employees voice (case study: Shiraz gas company employees). *public organizations management, October*, 217–269. <https://doi.org/10.30473/ipom.2020.51818.4039>
- Cho, Y., & Choi, Y. (2021). When and how does sustainable HRM improve customer orientation of frontline employees ? satisfaction , empowerment , and communication. *Sustainability, 13*(7), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13073693>
- Gaafar, H. A. A., & Zeid, R. M. A. (2022). Impact of Economic Organizational Sustainability on Employees' Satisfaction in Airlines. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City, 6*(2/2), 197–216.
- Hong, G., & Kim, E. (2019). How to attract talented expatriates: The key role of sustainable HRM. *Sustainability (Switzerland), 11*(19), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su11195373>
- Hosseini, E., & Sabokro, M. (2022). A Systematic Literature Review of the Organizational Voice. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS), 15*(2), 227–252. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2021.323655.674559>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 3*(2), 529–536.
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production, 208*, 806–815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Mariappanadar, S. (2020). Do HRM systems impose restrictions on employee quality of life? Evidence from a sustainable HRM perspective. *Journal of Business Research, 118*(March), 38–48. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.039>
- Mohiuddin, M., Hosseini, E., Faradonbeh, S. B., & Sabokro, M. (2022). Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020928>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6*(3), 1828–1837.
- Ramli, A. H., Nurdiansyah, R., Mariam, S., & Ameido, M. A. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review, 20*(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Salamzadeh, A., Tajpour, M., Hosseini, E., & Salembrahmi, M. (2021). Human capital and the performance of Iranian Digital Startups: The moderating role of knowledge sharing behaviour. *International Journal of Public Sector Performance Management, 2*(1), 12944.
- Sataloff, R. T. (2019). A New Publisher, A Bright Future. *Ear, Nose and Throat Journal, 98*(8), 467–468. <https://doi.org/10.1177/0145561319870880>
- Thomas, S., Mananeke, L., & Rate, P. Van. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Service Training Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA, 6*(1), 321–330.