

IMPLEMENTASI *SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS* (SDGs) DAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT KANISIUS YOGYAKARTA

Emmanuel Arizona¹, Evi Rosalina Widyayanti, S.E., M.M.²
STIE Widya Wiwaha ^{1,2}
evi@stieww.ac.id

ABSTRACT

This study focuses on seeing whether there is an influence of the implementation or application of government programs, namely the Sustainable Development Goals (SDGs) by focusing on the eighth goal, namely about decent work for the community and the continuity of a business, and also to see the influence of human resource management strategies on employee performance at PT Kanisius Printing Publisher located in Yogyakarta either partially or simultaneously. The author in conducting the study used a descriptive quantitative method by giving questionnaires to respondents who were structural officials at PT Kanisius. From the results of the research that has been done, it shows that there is a positive influence of the two variables on employee performance, however, the SDGs implementation variable does not directly have a significant effect on employee performance. So if referring to the results of this study, PT Kanisius can focus more on improving HR management strategies to maximize employee performance.

Keywords: *SDG 8 Implementation, HR Strategy, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus untuk melihat apakah ada pengaruh implementasi atau penerapan program pemerintah yaitu *Sustainable Development Goals* (SDGs) atau tujuan pembangunan berkelanjutan dengan berfokus pada tujuan ke delapan yaitu tentang pekerjaan yang layak bagi masyarakat dan kelangsungan sebuah bisnis, dan juga untuk melihat pengaruh dari strategi pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Penerbit Percetakan PT Kanisius yang berlokasi di Yogyakarta baik secara parsial atau simultan. Penulis dalam melakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan cara memberikan kuesioner kepada responden yang merupakan para pejabat struktural di PT Kanisius. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dari dua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, akan tetapi variabel implementasi SDGs tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika mengacu pada hasil penelitian ini maka PT Kanisius dapat lebih berfokus pada peningkatan strategi pengelolaan SDM untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Implementasi SDG 8, Strategi SDM, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perserikatan Bangsa-Bangsa merumuskan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*/SDGs) sebagai agenda global untuk mempromosikan kesejahteraan manusia dan melindungi alam serta lingkungan. Salah satu tujuan dari SDGs yang sangat penting adalah tujuan kedelapan atau SDG 8, yaitu "Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi." (*International Labour Organization*, 2019). Tujuan ini dirancang untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif, berkelanjutan, dan memastikan ketersediaan pekerjaan yang layak bagi semua lapisan masyarakat (*International Labour Organization*, 2019).

Dalam konteks ekonomi daerah khususnya Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), sebagai pusat budaya, pendidikan, pariwisata, dan daerah yang memiliki karakteristik unik. Pertumbuhan ekonomi di DIY sangat dipengaruhi oleh sektor industri kreatif dan pariwisata, yang mencakup sektor penerbitan, percetakan, dan media. Namun, dengan tingkat pengangguran yang mencapai 4,48% pada tahun 2023, DIY masih menghadapi tantangan dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai dan layak bagi seluruh penduduk produktifnya, terutama di tengah dampak pandemi COVID-19 yang memperlambat pertumbuhan ekonomi daerah (Badan Pusat Statistik, 2023).

Di tengah perkembangan era digital yang pesat dan dinamika ekonomi global, PT Kanisius dihadapkan pada kebutuhan untuk mengembangkan kebijakan yang tidak hanya mendukung kinerja bisnis, tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan. Implementasi SDG 8 dalam penerapan di perusahaan tidak hanya penting bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga penting bagi keberlangsungan dan daya saing perusahaan di pasar global yang semakin kompetitif (Dessler, 2020).

Dalam Misi PT Kanisius 2022-2030 ke-2 tertulis Meningkatkan Penjualan Secara Progresif dan Mengendalikan Biaya untuk Keberlangsungan Perusahaan dan Kesejahteraan Karyawan: yang dalam penjabarannya adalah menjadi segala upaya meningkatkan penjualan dan mengendalikan biaya dimaksudkan terutama untuk memelihara keberlanjutan Perusahaan dan juga ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, baik aspek jasmani maupun rohani sehingga memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja (PT Kanisius, 2022).

Misi tersebut sangat relevan dengan SDG 8 sehingga secara tidak langsung PT Kansius telah menuangkan pemahaman SDG 8 pada tujuan perusahaan melalui Visi Misi Perusahaan. Sejalan dengan implementasi SDG 8, perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mendukung terciptanya pekerjaan yang layak, adil, dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Pengelolaan SDM yang efektif di perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Meyer & Allen, 1997)

Penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis bagaimana penerapan SDG 8 dan strategi pengelolaan SDM dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Kanisius. Dengan memahami keterkaitan antara penerapan SDG 8 dan strategi pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan, diharapkan PT Kanisius dapat merumuskan kebijakan dan mengambil langkah prioritas yang lebih tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, serta mendukung pertumbuhan ekonomi di Yogyakarta. Pada akhirnya, hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam menyediakan panduan strategis bagi PT Kanisius dan perusahaan-perusahaan sejenis di Yogyakarta dalam mengembangkan praktik-praktik bisnis yang berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Sustainable Development Goals

Dalam konteks tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs), SDG 8 berfokus pada menciptakan pekerjaan yang layak dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Tujuan ini berfokus pada pentingnya lingkungan kerja yang adil, pengembangan ekonomi yang inklusif, dan kesempatan kerja yang layak bagi semua. *International Labour Organization* (2019) menyatakan bahwa pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi adalah elemen penting dalam menciptakan masyarakat yang berkelanjutan dan inklusif (*International Labour Organization*, 2019).

Implementasi prinsip pembangunan berkelanjutan dalam bisnis, terutama dalam konteks SDG 8, mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan nilai-nilai kesejahteraan, lingkungan, dan

keadilan dalam strategi bisnis mereka. Hal ini mencakup pengembangan kebijakan perusahaan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, peningkatan produktivitas, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif (Porter & Kramer, 2006). Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, perusahaan diharapkan dapat berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara umum dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis untuk mengelola individu dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Dessler (2020) mendefinisikan pengelolaan SDM sebagai serangkaian praktik yang melibatkan rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan pengelolaan kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Salah satu teori yang banyak digunakan dalam pengelolaan SDM adalah Teori Komitmen Organisasi dari Meyer & Allen (1997), yang membagi komitmen karyawan menjadi tiga dimensi utama: komitmen afektif (emosional), komitmen kontinuatif (kalkulatif), dan komitmen normatif (moral). Komitmen ini mempengaruhi loyalitas karyawan dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.

Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, pengelolaan SDM juga harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan secara holistik, termasuk kesehatan mental dan fisik. Konsep ini menekankan pada penyediaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan peluang pengembangan profesional untuk setiap karyawan (Ulrich, 2013). Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat produktivitas individu dalam mencapai tugas dan tujuan organisasi. Locke (1976) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja, dalam hal ini, diartikan sebagai tingkat kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada produktivitas dan hasil kerja.

Teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari Ryan & Deci (2000) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dari dalam diri individu (intrinsik) dan dari faktor eksternal (ekstrinsik). Motivasi intrinsik meliputi dorongan untuk bekerja berdasarkan kepuasan pribadi dan minat, sementara motivasi ekstrinsik mencakup insentif seperti penghargaan finansial dan promosi. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengelolaan kinerja karyawan biasanya melibatkan proses evaluasi yang bertujuan untuk memahami capaian individu dan menetapkan target perbaikan. Dessler (2020) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif memberikan umpan balik konstruktif yang membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Sistem ini juga memungkinkan organisasi untuk mengenali kontribusi karyawan yang baik dan menyediakan pelatihan bagi mereka yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut.

Hipotesis

H1: Implementasi SDG 8 berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Strategi pengelolaan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Implementasi SDG 8 dan Strategi pengelolaan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek/objek yang memiliki kriteria yang telah ditetapkan peneliti untuk diteliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Menurut Sugiyono (2020), populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 269 orang yang merupakan keseluruhan karyawan PT Kanisius.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi sehingga sampel yang diambil harus representatif. Dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020). Adapun kriteria sampel yang ditentukan sebagai berikut:

Karyawan yang bekerja di PT Kanisius

Karyawan yang telah diangkat sebagai karyawan tetap

Karyawan yang menjabat struktural tingkat Kepala Departemen dan Kepala Bagian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian untuk mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, dan dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi, atau gabungan ke empatnya (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang jawabannya berupa pilihan ganda dengan menggunakan *Google Form*..

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang peneliti tidak secara langsung bertemu tanya-jawab dengan responden, jadi peneliti secara tidak langsung melalui perantara berupa alat atau instrument pengumpulan data yang juga dikenal sebagai angket atau kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan dari peneliti yang perlu dijawab oleh responden sesuai dengan tanggapannya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Kuesioner disebarkan kepada karyawan PT Kanisius dengan indikator Skala Likert menggunakan skala 1-5, dengan gradasi dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS) untuk mengukur persepsi karyawan PT Kanisius terkait implementasi SDG 8, strategi pengelolaan SDM, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dari skala ini responden mendapatkan peluang untuk memberikan persepinya terhadap suatu pernyataan berdasarkan setuju atau tidaknya responden tersebut (Simamora, 2005).

Uji Validitas

Berguna untuk mengetahui apakah tepat suatu instrumen atau alat ukur mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengukur kuesioner apakah sah atau tidaknya. Jika

pertanyaan dalam kuesioner dapat mewakili apa yang akan diukur maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid (Sufren & Natanael, 2013).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan responden sebanyak 42 orang, dan atas hasil kuesioner tersebut dianalisis menggunakan program SPSS 25 untuk memudahkan perhitungan dan mendapatkan hasil yang lebih rinci.

Uji Reliabilitas

Keandalan suatu instrumen atau alat ukur berhubungan dengan uji reliabilitas. Ketika dilakukan pada sampel yang sama sejauh mana instrument bisa memberikan hasil yang kurang-lebih serupa. Harus mempunyai reliabilitas yang baik agar sebuah instrumen atau alat ukur bisa dikatakan baik (Sufren & Natanael, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	71,4%
2	Perempuan	12	28,6%
	Total	42	100%

Dari data 42 orang responden yang merupakan struktural PT Kanisius terbagi menjadi 30 orang laki-laki dan 12 orang perempuan, hal ini sesuai dengan bisnis PT Kanisius dengan mayoritas kebutuhan karyawan laki-laki dikarenakan untuk pengoperasian mesin-mesin di percetakan dan pengiriman hasil cetaknya.

Tabel 4. 2 Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25-35	2	4,8%
2	36-45	23	54,8%
3	>45	17	40,5%
	Total	42	100%

Dari data 42 orang responden yang merupakan struktural PT Kanisius terbagi menjadi 3 golongan usia, hal ini sesuai dengan rencana bisnis PT Kanisius yang memprioritaskan golongan usia produktif pada rentang usia 36-45 tahun.

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	13	31%
2	S1	26	61,9%
3	S2	3	7,1%
	Total	42	38%

Dari data 42 orang responden yang merupakan struktural PT Kanisius dengan mayoritas lulusan S1, hal ini sesuai dengan rencana bisnis PT Kanisius untuk memiliki pejabat struktural

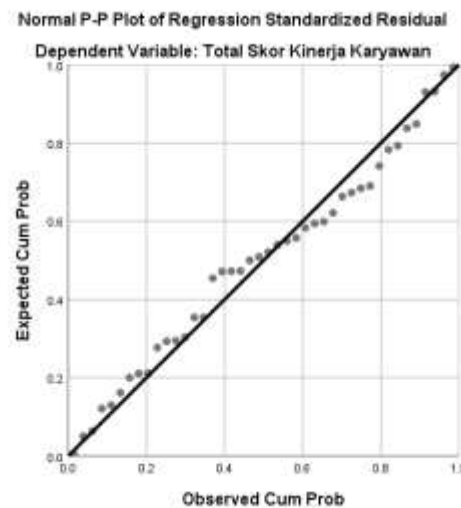
yang berpengalaman, mempunyai keahlian, dan berdaya saing terutama di Jogja sebagai Kota Pelajar.

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	3-5 tahun	3	7,1%
2	>5 tahun	39	92,9%
	Total	42	100%

Dari data 42 orang responden yang merupakan struktural PT Kanisius dengan dominasi masa kerja > 5 tahun, hal ini sesuai dengan rencana bisnis PT Kanisius bahwa selain mempunyai karyawan yang ahli dan berpengalaman juga harus mempunyai integritas dan loyalitas terhadap perusahaan.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 4. 1 Grafik Probability-Plot hasil Uji Normalitas

Gambar P-Plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 5 Koefisien Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.588	3.384		4.902	.000		
	Total Skor Implementasi SDG 8	.110	.166	.135	.661	.513	.245	4.075
	Total Skor Strategi Pengelolaan SDM	.498	.156	.654	3.193	.003	.245	4.075

a. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Karyawan

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel Implementasi SDG 8 (X1) dan Strategi Pengelolaan SDM (X2) adalah 0.245, dengan demikian nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 ($0.245 > 0.1$) sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi

multikolinearitas. Nilai VIF juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak terjadi multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai VIF = 4.075 dimana nilai ini kurang dari 10 ($4.075 < 10$).

Tabel 4. 6 Koefisien Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.588	3.384		4.902
	Total Skor Implementasi SDG 8	.110	.166	.135	.661
	Total Skor Strategi Pengelolaan SDM	.498	.156	.654	3.193

a. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas, diperoleh koefisien regresi yaitu variabel Implementasi SDG 8 (X1) sebesar 0.135 dan variabel Strategi Pengelolaan SDM (X2) sebesar 0.654. Dengan demikian model persamaan regresi yang didapat yaitu:

$$Y = 0.135 X_1 + 0.654 X_2 + e$$

- Nilai koefisien regresi variabel Implementasi SDG 8 (X1) sebesar 0.135 (bernilai positif), artinya variabel Implementasi SDG 8 mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel Implementasi SDG 8, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.135.
- Nilai koefisien regresi variabel Strategi Pengelolaan SDM (X2) sebesar 0.654, artinya variabel Strategi Pengelolaan SDM mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel Strategi Pengelolaan SDM, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.654.

Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji T, jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. t_{hitung} dapat dilihat pada output dan t_{tabel} dapat diketahui dengan melihat tabel distribusi t pada probabilitas/ taraf signifikansi 0.05 (uji dua arah). Dengan taraf signifikan 0.05 dan sampel yang digunakan 42 orang responden diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2.0227

Pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Implementasi SDG 8 (X1) mempunyai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0.661 < 2.0227$ dan nilai signifikansi variabel Implementasi SDG 8 (X1) lebih besar dari 0.05 ($0.513 > 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada variabel Strategi Pengelolaan SDM (X2) mempunyai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.193 > 2.0227$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.003 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa secara parsial variabel Implementasi SDG 8 (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel Strategi Pengelolaan SDM (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara simultan/bersama-sama. Hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Anova Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.090	2	159.045	29.137	.000 ^b
	Residual	212.886	39	5.459		
	Total	530.976	41			

a. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Skor Strategi Pengelolaan SDM, Total Skor Implementasi SDG 8

Variabel Implementasi SDG 8 (X1) dan variabel Strategi Pengelolaan SDM (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan perhitungan dengan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $29.137 > 3.23$ dan nilai signifikansi < 0.05 atau $0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Implementasi SDG 8 dan Strategi Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Kanisius Yogyakarta, dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Implementasi SDG 8 (X1) memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 0.661 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.0227. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $0.661 < 2.0227$. Dan mempunyai nilai signifikansi yaitu 0.513 lebih besar dari 0.05 ($0.513 > 0.05$) serta nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.135. Sehingga dapat dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial Implementasi SDG 8 berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kanisius Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Strategi Pengelolaan SDM (X2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3.193 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.0227. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3.193 > 2.0227$. Dan mempunyai nilai signifikansi yaitu 0.003 lebih kecil dari 0.05 ($0.003 < 0.05$) serta nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.654. Sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial Strategi Pengelolaan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kanisius Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Implementasi SDG 8 (X1) dan Strategi Pengelolaan SDM (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai f_{hitung} sebesar 29.137 dan nilai f_{tabel} sebesar 3.23. Dengan demikian nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} $29.137 > 3.23$. Dan mempunyai nilai signifikansi yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan Implementasi SDG 8 dan Strategi Pengelolaan

SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kanisius Yogyakarta. Berdasarkan output dari nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) diperoleh sebesar 0.579 atau 57.9%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah sebesar 57.9%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 57.9\% = 42.1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran Penelitian

1. Bagi PT Kanisius Yogyakarta dapat memfokuskan pada peningkatan strategi pengelolaan SDM melalui program-program yang dapat direalisasikan sesuai dengan kemampuan perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penerapan implementasi SDG 8 dapat lebih ditingkatkan dengan cara yang berbeda dari yang sudah dilakukan selama ini sehingga lebih relevan dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan untuk menjelaskan sisa 42.1% atas variabel lain-lain, atau dapat juga dengan menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, A., Junaidi, & Yulmardi. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya*. IPB Press.
- Amirya, M., & Irianto, G. (2023). TANTANGAN IMPLEMENTASI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) DI INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, IX, 187–198.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Profil Ekonomi Provinsi DIY*.
- BPS DIY. (2022). *Indikator Pembangunan Berkelanjutan Daerah Istimewa Yogyakarta 2021/2022*. @BPS Provinsi DI Yogyakarta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). PENGELOLAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEMAJUAN PERUSAHAAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4.
- Febrisky, A. (2021). PENGARUH GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*Studi Pada Karyawan PT. Global Vision Impex*).
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS*. DEEPUBLISH.
- Gunawan, J., Permatasari, P., & Tilt, C. (2020). Sustainable Development Goal Disclosures: Do They Support Responsible Consumption and Production. *Journal of Cleaner Production*.
- Haid, M., Albrecht, J. N., & Finkler, W. (2021). Sustainability implementation in destination management. *Journal of Cleaner Production*, 312.
- Handoyo, R., Sofie, & Wardhani, N. K. (2023). IMPLEMENTASI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS), GOAL 8 PADA PELAKU USAHA MIKRO DI DESA PADAS, KECAMATAN KARANGNOM DAN DESA BONYOKAN, KECAMATAN JATINOM, KABUPATEN KLATEN. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10, 107–116.
- International Labour Organization. (2019). *Decent Work and Economic Growth: Sustainable Development Goals Report*.
- Khalique, F., Madan, P., Puri, G., & Parimoo, D. (2021). Incorporating SDG 8 for Decent Work Practices: A Study of MNC Subsidiaries in India. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 15(5), 99–114.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.

- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997a). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997b). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Nalendra, A. R. A. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*.
- PT Kanisius. (2022). *Visi, Misi, Nilai PT Kanisius 2022-2030*.
- Rizal, F., & Tussoleha R, Z. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sufren, & Natanael, Y. (2013). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.
- Ulrich, D. (2013). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Review Press.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2019). *SDG Indicator Framework*.
- Yusri. (2016). *Ilmu Pragmatik dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa*. Deepublish.