



Pengaruh Keterikatan dan Ketahanan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarimelati Kencana (Pizza Hut Delivery) Area Sigit Pria Utama Wilayah Jabodetabek

Safitri Nur Aidah, Gatot Kusjono

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

safitrinuraidah24@gmail.com, dosen00434@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan pada enam gerai Pizza Hut Delivery PT Sarimelati Kencana Tbk. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 73 karyawan pada enam gerai PHD, yaitu Pondok Indah, Fatmawati, Ciputat, Gandul, Seskoal Ciledug Raya, dan Pondok Labu. Kuesioner disebarikan kepada seluruh populasi melalui teknik sampel jenuh, dengan 63 respons lengkap yang dapat digunakan sebagai sampel analisis. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,386, nilai t hitung sebesar 5,435, dan signifikansi kurang dari 0,001. Ketahanan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,637, nilai t hitung sebesar 9,658, dan signifikansi kurang dari 0,001. Secara simultan, keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan dengan nilai F hitung sebesar 717,351 dan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,960 menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan secara bersama-sama mampu menjelaskan 96,0% variasi kinerja berkelanjutan karyawan. Ketahanan karyawan memiliki pengaruh relatif lebih dominan dibandingkan keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Ketahanan Karyawan, Kinerja Berkelanjutan Karyawan, Pizza Hut Delivery, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee engagement and employee resilience on sustainable employee performance at six Pizza Hut Delivery outlets of PT Sarimelati Kencana Tbk. This research employed a quantitative approach with an associative method. The research population consisted of 73 employees from six PHD outlets, namely Pondok Indah, Fatmawati, Ciputat, Gandul, Seskoal Ciledug Raya, and Pondok Labu. Questionnaires were distributed to the entire population using a saturated sampling technique, resulting in 63 complete responses used as the analysis sample. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics version 26 through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, t-tests, and F-tests. The results showed that employee engagement had a positive and significant effect on sustainable employee performance, with a regression coefficient value of 0.386, a t-value of 5.435, and a significance value below 0.001. Employee resilience also had a positive and significant effect on sustainable employee performance, with a regression coefficient value of 0.637, a t-value of 9.658, and a significance value below 0.001. Simultaneously, employee engagement and employee resilience had a positive and significant effect on sustainable employee performance, with an F-value of 717.351 and a significance value below 0.001. The coefficient of determination value of 0.960 indicates that employee engagement and employee resilience collectively explain 96.0% of the variation in sustainable employee performance. Employee resilience has a more dominant influence compared to employee engagement.

Keywords: Employee Engagement, Employee Resilience, Sustainable Employee Performance, Pizza Hut Delivery, Human Resource Management

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan kesinambungan operasional organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, organisasi tidak cukup hanya mendorong pencapaian target jangka pendek (Ji et al., 2021). Organisasi juga perlu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan mempertahankan kualitas kinerja, vitalitas, dan kemampuan beradaptasi dari waktu ke waktu. Perspektif tersebut sejalan dengan konsep employee sustainable performance atau kinerja berkelanjutan karyawan yang menempatkan pencapaian tujuan kerja dan kesejahteraan sebagai dua aspek yang perlu dipertahankan secara bersamaan (Prayogi & Nurdiansyah, 2022).

Keterikatan karyawan tidak identik dengan kepuasan kerja. Karyawan yang puas belum tentu menginvestasikan energi, perhatian, dan ketekunan yang memadai dalam pekerjaannya. Sebaliknya, keterikatan menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat, makna, dan konsentrasi yang mendukung penyelesaian tugas. Meta-analisis Christian et al. (2011) menunjukkan bahwa keterikatan berkaitan dengan Task Performance dan Contextual Performance. Oleh karena itu, keterikatan layak diuji sebagai salah satu prediktor kinerja berkelanjutan karyawan. Kinerja berkelanjutan karyawan menjadi penting karena organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu bekerja baik pada satu waktu, tetapi juga mampu mempertahankan kualitas tersebut secara konsisten. Ji et al. (2021) mendefinisikan employee sustainable performance sebagai proses regulasi ketika karyawan mencapai tujuan kerja secara bertahan dan efisien sambil mempertahankan tingkat kesejahteraan yang memadai. Pengukuran konsep tersebut mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, vitalitas karyawan, dan penghindaran perilaku kontraproduktif. Cakupan ini menunjukkan bahwa kinerja berkelanjutan lebih luas daripada ukuran produktivitas sesaat.

Penelitian ini dilakukan pada enam gerai Pizza Hut Delivery atau PHD dalam lingkup PT Sarimelati Kencana Tbk. PT Sarimelati Kencana Tbk merupakan pemegang waralaba Pizza Hut untuk wilayah Indonesia. PHD didirikan pada tahun 2007 sebagai format restoran yang berfokus pada layanan pesan antar. Karakter layanan tersebut menuntut kecepatan, ketepatan pesanan, koordinasi antartim, serta konsistensi kualitas layanan, sehingga keterikatan, ketahanan, dan kinerja berkelanjutan karyawan relevan untuk diteliti (PT Sarimelati Kencana Tbk, n.d.).

Enam gerai yang menjadi lokasi penelitian adalah PHD Pondok Indah, PHD Fatmawati, PHD Ciputat, PHD Gandul, PHD Seskoal Ciledug Raya, dan PHD Pondok Labu. Untuk memperoleh gambaran empiris mengenai konteks operasional, peneliti menggunakan data internal perusahaan berupa pencapaian net sales, rekapitulasi customer feedback, serta gambaran awal hasil penyebaran kuesioner. Data tersebut digunakan sebagai dasar untuk menunjukkan adanya kebutuhan penelitian, bukan sebagai bukti awal bahwa keterikatan atau ketahanan karyawan meru; pakan penyebab tunggal suatu kondisi operasional.

Tabel 1.1 Pencapaian Net Sales Enam Gerai PHD terhadap Target

Periode	Aktual Net Sales	Target Net Sales	Selisih	Selisih terhadap Target
Maret 2026	Rp2.121.076.354	Rp2.280.000.000	-Rp158.923.646	-6,97%
April 2026	Rp1.915.641.207	Rp2.080.000.000	-Rp164.358.793	-7,90%
Akumulasi Maret-April 2026	Rp4.036.717.561	Rp4.360.000.000	-Rp323.282.439	-7,41%

Sumber : PT. Sarimelati Kencana (Pizza Hut Delivery) Area Sigit Pria (2026)

Tabel di atas enunjukkan bahwa secara agregat enam gerai belum mencapai target net sales pada Maret dan April 2026. Pada Maret 2026, aktual net sales mencapai Rp2.121.076.354 dari target Rp2.280.000.000 atau berada 6,97 persen di bawah target. Pada April 2026, aktual net sales mencapai Rp1.915.641.207 dari target Rp2.080.000.000 atau berada 7,90 persen di bawah target. Secara kumulatif, selisih terhadap target selama dua bulan mencapai Rp323.282.439. Data tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga pencapaian operasional secara konsisten.

Meskipun demikian, pencapaian penjualan tidak boleh ditafsirkan secara sederhana sebagai akibat langsung dari keterikatan atau ketahanan karyawan. Penjualan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti volume pesanan, pola permintaan, promosi, wilayah layanan, kondisi pasar, dan faktor operasional lainnya. Oleh karena itu, data net sales dalam penelitian ini diposisikan sebagai indikator kontekstual yang memperkuat latar belakang masalah, bukan sebagai ukuran langsung variabel kinerja berkelanjutan.

Tabel 1. 1 Pencapaian Net Sales per Gerai PHD

Gerai	Maret 2026	April 2026	Akumulasi Maret-April 2026	Keterangan Ringkas
PHD Pondok Indah	117,08%	107,74%	112,29%	Di atas target pada kedua bulan
PHD Fatmawati	84,32%	94,46%	89,51%	Di bawah target pada kedua bulan
PHD Ciputat	96,84%	85,10%	91,17%	Di bawah target pada kedua bulan
PHD Gandul	102,01%	94,87%	98,87%	Berubah dari di atas menjadi di bawah target
PHD Seskoal Ciledug Raya	78,24%	85,21%	81,21%	Di bawah target pada kedua bulan
PHD Pondok Labu	88,46%	84,37%	86,45%	Di bawah target pada kedua bulan

Sumber : PT. Sarimelati Kencana (Pizza Hut Delivery) Area Sigit Pria (2026)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa kondisi antargeraid tidak seragam. PHD Pondok Indah berada di atas target pada Maret dan April 2026. Sebaliknya, PHD Fatmawati, PHD Ciputat, PHD Seskoal Ciledug Raya, dan PHD Pondok Labu berada di bawah target pada kedua bulan. PHD Gandul berubah dari kondisi di atas target pada Maret menjadi di bawah target pada April. Variasi tersebut menunjukkan bahwa konteks operasional perlu dipahami secara hati-hati dan tidak boleh digeneralisasikan secara berlebihan.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Customer Feedback pada Enam Gerai PHD Periode Mei 2026

Gerai	Jumlah Catatan Feedback	Keterangan yang Tercatat pada Rekapitulasi
PHD Pondok Indah	5	Keterlambatan lebih dari 30 menit dan pesanan tidak lengkap
PHD Fatmawati	0	Tidak terdapat catatan pada rekapitulasi
PHD Ciputat	2	Pesanan tidak lengkap dan produk tidak sesuai
PHD Gandul	1	Keterlambatan lebih dari 30 menit
PHD Seskoal Ciledug Raya	0	Tidak terdapat catatan pada rekapitulasi
PHD Pondok Labu	0	Tidak terdapat catatan pada rekapitulasi
Total	8	-

Sumber : PT. Sarimelati Kencana (Pizza Hut Delivery) Area Sigit Pria (2026)

Data internal lainnya juga memuat komentar pelanggan yang bersifat positif mengenai produk maupun pelayanan. Oleh karena itu, latar belakang penelitian tidak dimaksudkan untuk memberikan penilaian bahwa seluruh kualitas layanan pada enam gerai berada dalam kondisi buruk. Data operasional justru menunjukkan

perlunya menjaga konsistensi hasil kerja pada lingkungan pelayanan yang memiliki tuntutan kecepatan dan ketepatan. Untuk melengkapi data operasional, peneliti juga menelaah gambaran awal hasil penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner memperoleh 63 respons lengkap pada periode 11 sampai 17 Mei 2026. Karena data tersebut merupakan bagian dari data utama penelitian, hasil pada Tabel 1.4 tidak disebut sebagai pra-survei. Penyajiannya hanya digunakan untuk menggambarkan variasi jawaban responden secara deskriptif.

Penggunaan data operasional dan data kuesioner dalam latar belakang perlu dibedakan secara tegas. Data net sales dan customer feedback digunakan untuk menggambarkan konteks operasional enam gerai. Sementara itu, data kuesioner digunakan untuk mengukur konstruk psikologis dan kinerja berkelanjutan berdasarkan persepsi responden. Penelitian ini tidak menyatakan bahwa selisih target atau catatan pelanggan disebabkan secara langsung oleh keterikatan dan ketahanan karyawan. Hubungan antarvariabel tersebut perlu diuji secara empiris melalui model penelitian.

Kajian mengenai keterikatan karyawan telah berkembang luas, tetapi penggunaan kinerja berkelanjutan karyawan sebagai variabel dependen masih relatif lebih baru dibandingkan penggunaan ukuran kinerja konvensional. Ji et al. (2021) mengembangkan instrumen E-SuPer untuk menangkap pencapaian kinerja dan kesejahteraan secara bersamaan. Di sisi lain, kajian ketahanan karyawan menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dapat dikembangkan dan diukur secara spesifik dalam konteks kerja (Kuntz et al., 2017; Näswall et al., 2019). Hal ini membuka ruang untuk menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada konteks layanan pesan antar makanan di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan pada enam gerai PHD PT Sarimelati Kencana Tbk. Pengujian dilakukan secara parsial maupun simultan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang proporsional bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan evaluasi praktis bagi pengelolaan karyawan pada lingkungan kerja layanan pesan antar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan karena hubungan antarvariabel diukur melalui skor numerik dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Desain eksplanatori dipilih untuk menguji kontribusi *employee engagement* atau keterikatan karyawan dan *employee resilience* atau ketahanan karyawan terhadap *employee sustainable performance* atau kinerja berkelanjutan karyawan. Penelitian tidak diarahkan untuk membuktikan kausalitas absolut, tetapi untuk menilai hubungan prediktif pada sampel penelitian (Field, 2018:9; Sugiyono, 2019:15).

Menurut Sugiyono (2021:16), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner untuk mengumpulkan data yang dianalisis secara statistik. Jenis penelitian ini sesuai digunakan ketika peneliti ingin menguji hipotesis dan melihat hubungan atau pengaruh antar variabel.

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada enam gerai Pizza Hut Delivery atau PHD dalam lingkup PT Sarimelati Kencana Tbk, yaitu PHD Pondok Indah, PHD Fatmawati, PHD Ciputat, PHD Gandul, PHD Seskoal Ciledug Raya, dan PHD Pondok Labu. PHD merupakan format layanan yang berfokus pada pesan antar, sehingga kegiatan operasionalnya membutuhkan koordinasi, ketepatan pesanan, kecepatan layanan, dan konsistensi kerja antarpersonel (PT Sarimelati Kencana Tbk, n.d.).

Populasi

Populasi ialah total wilayah generalisasi yang di mana terdiri dari objek dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Populasi target penelitian adalah seluruh karyawan aktif pada enam gerai PHD yang menjadi lokasi penelitian pada periode pengumpulan data. Dokumen operasional yang tersedia memuat roster kerja dan data administrasi pada beberapa outlet. Namun, roster mingguan tidak selalu identik dengan daftar populasi aktif karena dapat dipengaruhi oleh jadwal, rotasi, cuti, status kerja, dan periode

pencatatan. Oleh sebab itu, jumlah populasi final perlu merujuk pada rekap kepegawaian agregat yang dikonfirmasi oleh pengelola area.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif pada enam gerai Pizza Hut Delivery PT Sarimelati Kencana Tbk yang menjadi lokasi penelitian. Enam gerai tersebut terdiri atas PHD Ciputat, PHD Fatmawati, PHD Pondok Labu, PHD Pondok Indah, PHD Seskoal Ciledug Raya, dan PHD Gandul. Berdasarkan data jumlah karyawan pada masing-masing gerai, populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan

Sampel

Sugiyono (2023:134) menjelaskan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Salah satu teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi memungkinkan untuk dijadikan responden penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik sampel jenuh digunakan karena seluruh karyawan aktif pada enam gerai Pizza Hut Delivery PT Sarimelati Kencana Tbk yang menjadi populasi penelitian dijadikan sebagai sasaran responden. Enam gerai tersebut meliputi PHD Pondok Indah, PHD Fatmawati, PHD Ciputat, PHD Gandul, PHD Seskoal Ciledug Raya, dan PHD Pondok Labu.

Berdasarkan data populasi, jumlah karyawan aktif pada enam gerai penelitian adalah 73 karyawan. Seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sasaran penyebaran kuesioner. Namun, kuesioner yang kembali dan dapat digunakan dalam analisis berjumlah 63 responden. Dengan demikian, sampel analisis dalam penelitian ini berjumlah 63 responden dari total populasi 73 karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data penelitian yang telah diperoleh dari responden. Menurut Sugiyono (2023:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi usia dan jenis kelamin. Sementara itu, tanggapan responden dianalisis berdasarkan nilai jawaban terhadap variabel keterikatan karyawan, ketahanan karyawan, dan kinerja berkelanjutan karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Keterikatan Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki energi, semangat, dedikasi, dan fokus dalam menjalankan pekerjaan cenderung lebih mampu mempertahankan kinerjanya secara konsisten. Dalam konteks Pizza Hut Delivery, keterikatan karyawan dapat terlihat melalui kesiapan dalam melayani pesanan, ketelitian menjalankan prosedur, kemampuan berkoordinasi dengan rekan kerja, serta kesediaan menjaga kualitas pelayanan. Hasil tersebut sejalan dengan Christian et al. (2011) serta penelitian Indirasari & Mardiana (2022), Prihanto (2023), dan Solihin & Munandar (2024) yang menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan *Task Performance* dan *Contextual Performance*. Selain itu, Rich et al. (2010) juga menjelaskan bahwa keterikatan karyawan berperan dalam meningkatkan pelaksanaan tugas dan perilaku kerja yang mendukung organisasi.

Pengaruh Ketahanan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan, memiliki keyakinan dalam menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan emosi, dan tidak mudah menyerah cenderung lebih mampu mempertahankan kinerjanya dalam jangka waktu yang berkelanjutan. Pada lingkungan kerja Pizza Hut Delivery, ketahanan karyawan diperlukan ketika menghadapi peningkatan volume pesanan,

tuntutan kecepatan pelayanan, perubahan prosedur kerja, keluhan pelanggan, dan koordinasi antarkaryawan. Hasil tersebut sejalan dengan Kuntz et al. (2017) yang menjelaskan bahwa ketahanan karyawan merupakan kapasitas positif yang membantu individu menghadapi tekanan dan perubahan dalam pekerjaan. Näswall et al. (2019) juga menjelaskan bahwa *employee resilience* berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk tetap berfungsi secara efektif ketika menghadapi situasi kerja yang menantang.

Pengaruh Keterikatan Karyawan (X₁) dan Ketahanan Karyawan (X₂) terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel atau $717,351 > 3,15$. Hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan pada enam gerai Pizza Hut Delivery PT Sarimelati Kencana Tbk.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja berkelanjutan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, tetapi juga oleh keterlibatan psikologis dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Keterikatan karyawan dapat mendorong energi, dedikasi, dan fokus dalam bekerja, sedangkan ketahanan karyawan membantu karyawan beradaptasi terhadap hambatan serta mempertahankan usaha ketika menghadapi kesulitan. Temuan ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Model* yang menjelaskan bahwa sumber daya kerja dan sumber daya personal dapat mendorong motivasi kerja serta membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keterikatan dan ketahanan karyawan secara bersama-sama agar karyawan mampu menjaga kualitas kerja dan memberikan kontribusi secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan pada enam gerai Pizza Hut Delivery PT Sarimelati Kencana Tbk, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan. Hasil regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = -0,078 + 1,016X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,947 menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan kinerja berkelanjutan karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif. Nilai koefisien determinasi sebesar 89,7%, yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja berkelanjutan karyawan sebesar 89,7%. Berdasarkan uji hipotesis parsial pada regresi berganda, diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau $5,435 > 2,000$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, semakin baik pula kemampuan karyawan dalam mempertahankan kinerjanya secara berkelanjutan. Karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan konsentrasi terhadap pekerjaan cenderung mampu menyelesaikan tugas secara konsisten, memberikan kontribusi kepada tim, serta mempertahankan energi dan kualitas kerja dalam kegiatan operasional gerai, 2). Ketahanan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan. Hasil regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 0,042 + 0,967X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,970 menunjukkan bahwa ketahanan karyawan dan kinerja berkelanjutan karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif. Nilai koefisien determinasi sebesar 94,0%, yang menunjukkan bahwa ketahanan karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja berkelanjutan karyawan sebesar 94,0%. Berdasarkan uji hipotesis parsial pada regresi berganda, diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau $9,658 > 2,000$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ketahanan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik ketahanan yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kemampuan mereka dalam mempertahankan kinerja ketika menghadapi tekanan dan perubahan dalam pekerjaan. Karyawan yang mampu beradaptasi, mengendalikan diri, dan bangkit dari kesulitan kerja cenderung tetap dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa mengabaikan kondisi kesejahteraan dirinya, 3). Keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan. Hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = -0,145 + 0,386X_1 + 0,637X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,980 menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif dengan kinerja berkelanjutan karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 96,0%, yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja berkelanjutan

karyawan sebesar 96,0%, sedangkan sebesar 4,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan uji hipotesis simultan diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel atau $717,351 > 3,150$ dengan nilai signifikansi $<0,001$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya keterikatan karyawan dan ketahanan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterikatan dan ketahanan karyawan merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja berkelanjutan. Keterikatan mendorong karyawan untuk mencurahkan energi dan perhatian pada pekerjaan, sedangkan ketahanan membantu karyawan mempertahankan kualitas kerja ketika menghadapi tekanan, perubahan, dan tuntutan operasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja berkelanjutan pada enam gerai PHD perlu dilakukan melalui upaya yang secara bersamaan memperkuat keterikatan dan ketahanan karyawan.

Reference

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
3. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
4. Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
5. Caniëls, M. C. J., & Hatak, I. (2022). Employee resilience: Considering both the social side and the economic side of leader-follower exchanges in conjunction with the dark side of followers' personality. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 297-328. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1695648>
6. Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
7. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
8. Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis?. *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7
9. Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
10. Hayes, A. F., & Cai, L. (2007). Using heteroskedasticity-consistent standard error estimators in OLS regression: An introduction and software implementation. *Behavior Research Methods*, 39(4), 709-722. <https://doi.org/10.3758/BF03192961>
11. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
12. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
13. Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 245-256. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23176>
14. Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2021). Employee sustainable performance (E-SuPer): Theoretical conceptualization, scale development, and psychometric properties. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10497. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910497>
15. Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2024). Matching job demands and job resources as linear and non-linear predictors of employee vigor and sustainable performance. *Human Performance*, 37(3), 81-99. <https://doi.org/10.1080/08959285.2024.2332683>
16. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
17. Khan, Z., Rao-Nicholson, R., Akhtar, P., Tarba, S. Y., Ahammad, M. F., & Vorley, T. (2019). The role of HR practices in developing employee resilience: A case study from the Pakistani telecommunications sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1342-1369. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1316759>
18. Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(3), 223-242. <https://doi.org/10.1037/cpb0000097>
19. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
20. MacKinnon, J. G., & White, H. (1985). Some heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimators with improved finite sample properties. *Journal of Econometrics*, 29(3), 305-325. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(85\)90158-7](https://doi.org/10.1016/0304-4076(85)90158-7)
21. Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
22. Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016). From social context and resilience to performance through job satisfaction: A multilevel study over time. *Human Relations*, 69(11), 2047-2067. <https://doi.org/10.1177/0018726716631808>