



## Kepemimpinan Berkelanjutan: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan UMKM Kopi Gerobak DijaKarta

Untung La Paudi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Sawo Manila, Pejaten Ps. Minggu, Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: [untunglapaudi@gmail.com](mailto:untunglapaudi@gmail.com)

**Abstrak.** *This research focuses on discussing sustainable leadership variables and their influence on employee performance and job satisfaction. The sample used in this study totalled 79 respondents. Data collection techniques from respondents using questionnaires to minimise differences in interpretation between respondents and researchers. The results showed that based on the  $T_{hitung}$  value, the sustainable leadership variable is smaller than the  $T_{tabel}$ , which is 6.826. and the significance value is smaller than alpha, which is  $0.00 < 0.05$ . This shows that sustainable leadership has a positive and significant effect on the job satisfaction variable (Y), it is known that the significance value of job satisfaction is  $0.187 < 0.05$ , so it concludes that the job satisfaction variable has no significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership, Performance, Employees.

**ABSTRAK.** Penelitian ini fokus membahas variabel kepemimpinan berkelanjutan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 79 responden. Teknik pengumpulan data dari responden menggunakan kuesioner untuk meminimalisir perbedaan penafsiran antara responden dan peneliti. Selain itu alat analisis yang digunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan nilai  $T_{hitung}$  variabel kepemimpinan berkelanjutan lebih kecil dari  $T_{tabel}$  yaitu sebesar 6,826. dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu  $0.00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar  $0.187 < 0.05$  maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Pembangunan berkelanjutan telah menarik minat yang semakin besar dibidang bisnis dan manajemen, manajemen sumber daya manusia, Untuk membuat rencana perubahan global dan masa depan laporan Brundtland berfokus pada bagaimana memajukan pembangunan sosial dan ekonomi tanpa membahayakan kondisi kehidupan alami bagi mayoritas manusia. Tantangan yang disebabkan oleh banyaknya populasi dunia.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian program, kegiatan agar mencapai misi baik (Robbins & Judge, A, 2015) Menyampaikan bahwa keberhasilan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya. Karyawan adalah sebagai sumber daya manusia memiliki kualitas, pengetahuan, bakat, dan kapasitas pekerja dalam mengembangkan kualitas kerja yang profesional dan membina kerja sama dalam bisnis dapat mencerminkan kualitas sumber daya manusia (Faradila et al., 2020). Banyak alternatif definisi keberlanjutan perusahaan telah

muncul sebagai tanggapan terhadap definisi sosial komisi brundtland tentang pembangunan berkelanjutan (Gladwin et al., 1995). Menurut (Hahn & Figge, 2011) "tampaknya ada beberapa konsensus pragmatis implisit bahwa keberlanjutan perusahaan mengacu pada beberapa konstruksi komposit dan multifaset yang mencakup hasil organisasi lingkungan, sosial, dan ekonomi"

Selain itu, pertumbuhan pembangunan yang berkelanjutan sangat pesat dalam populasi masyarakat dalam dunia bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa ada minat yang tumbuh di sektor bisnis untuk lebih berfokus pada kemajuan dan pertumbuhan. Dengan demikian bahwa penelitian telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir (Roca & Searcy, 2012) ada beberapa perbedaan dalam hal konseptual (Glavič & Lukman, 2007) Keberlanjutan selalu menjadi suatu komponen dari banyak bidang ilmiah yang berbeda. Fakta bahwa istilah itu hanya pernah digunakan sebagai ekspresi teoritis, signifikan secara politis atau sebagai cara yang menghilangkan arti sebenarnya dari keberlanjutan. Karena menipisnya sumber daya alam dengan cepat, kekhawatiran tentang ketidaksetaraan kekayaan dalam masyarakat, dan pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan, pembangunan berkelanjutan telah menjadi topik hangat. (Dao et al., 2011)

Banyak alternatif definisi keberlanjutan perusahaan telah muncul sebagai tanggapan terhadap definisi sosial Komisi Brundtland tentang pembangunan berkelanjutan (Gladwin et al., 1995). Menurut (Hahn & Figge, 2011) "tampaknya ada beberapa konsensus pragmatis implisit bahwa keberlanjutan perusahaan mengacu pada beberapa konstruksi komposit dan multifaset yang mencakup hasil organisasi lingkungan, sosial, dan ekonomi.

Praktek manajemen yang berkelanjutan memiliki dampak baik dalam hal ini menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pertimbangan, dengan demikian strategi berkelanjutan membutuhkan beberapa sumber daya (Jabbour et al., 2008). Dengan demikian bahwa masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini terkait kinerja karyawan umkm, masalah ini mengedepankan karena akan berdampak pada kelangsungan tujuan organisasi. Namun secara teoritis terdapat sejumlah masalah yang dapat dijadikan landasan untuk memberikan kajian yang lebih mendalam pada kajian empirik.

Subtansi penelitian ini adalah untuk menjawab tantangan sebagai karyawan umkm kopi gerobak djakarta. Oleh karenanya signifikansi penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dan praktis. Dengan berkurangnya semangat kerja karyawan maka mengakibatkan turunya kinerja karyawan. Penelitian ini meninjau seberapa besar dampak dari kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja serta manfaatnya untuk variable-variabel yang menjadi topik sumber daya manusia.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam organisasi, banyak peneliti yang mencoba menguji hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan banyak sektor (Robbins & Judge, A, 2015). Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan dalam organisasi (Mitchell et al., 2017). Hubungan sikap ditempat karyawan bekerja merupakan area yang menarik (Harrison et al., 2006; Schleicher et al., 2004).

Di sisi lain, kinerja karyawann adalah perilaku karyawann ketika mereka melakukan pekerjaan dalam mencapai visi atau tujuan (Patterson et al., 2010). Kepuasan kerja memberikan antusiasme dan kebahagiaan seseorang merupakan bagian utama dalam organisasi. Dalam (Organ, 1988) Hackman dan Oldman (1975) menciptakan model kepuasan kerja lain untuk menggambarkan hubungan sebab dan akibat antara atribut pekerjaan dan perilaku karyawann. Tiga kondisi psikologis berdampak pada hubungan ini: 1) Pengetahuan tentang hasil kerja; 2) Pengalaman akan pentingnya pekerjaan; dan 3) Pengetahuan tentang hasil kerja yang sebenarnya.

### **Kinerja Karyawann**

Borman (1987) berdasarkan bukti empiris - menyatakan bahwa orang meningkatkan teori kerja mereka berdasarkan pengetahuan dan keyakinan mereka tentang apa yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Persepsi ini dapat berbeda di antara orang-orang yang menghasilkan apa yang disebut Borman sebagai "teori kinerja tradisional." Manajer yang tidak berpengalaman dalam teori kinerja cenderung memiliki satu dimensi (Borman et al., 1987).

Pernyataan seperti kunci dari pekerjaan adalah berpikir bersama atau mencerminkan pandangan satu dimensi yang sederhana tentang kinerja (Borman et al., 1987). Konsepsi kinerja pribadi para manajer cenderung menjadi lebih canggih dan beragam seiring dengan bertambahnya pengalaman. Konstruk kinerja sangat bervariasi di antara para manajer, bahkan dalam sampel yang relatif homogen (Borman, 1987). Mereka juga menunjukkan perbedaan yang signifikan dari teori kinerja organisasi (Longenecker et al., 1987)

Kinerja karyawan dalam organisasi sangat mempengaruhi tiga faktor utama yaitu dukungan, kemampuan atau efektivitas serta prestasi dalam bekerja setiap individu yang bekerja dalam organisasi tersebut, yang mana setiap unit dalam suatu organisasi memiliki beberapa bagian yang mana terdapat beberapa individu dalam setiap bagiannya (Simanjuntak, 2011) dalam (Eliyana et al., 2019).

## **Kepemimpinan Berkelanjutan**

Ruang lingkup kepemimpinan berkelanjutan mengarah pada kesepakatan mengenai visi jangka panjang, perusahaan dan masyarakat, etis, tanggung jawab sosial, inovasi, perubahan, dan pemangku kepentingan. Inisiatif ini memupuk kolaborasi antar pemangku kepentingan dan mendorong keuntungan jangka panjang bagi dunia usaha. Hal ini juga memberikan manfaat bagi individu, organisasi, komunitas, dan lingkungan, dengan fokus pada generasi sekarang dan masa depan. Mereka ada sebagai hasil dari setiap inovasi baru dan kemajuan teknologi yang telah mempercepat proses bisnis usaha kecil. Memang, kelanjutan kepemimpinan (SLS) dapat berkembang dalam kepemimpinan ini (Cahyadi et al., 2022).

Pilar-pilar tersebut adalah ekonomi, sosial dan lingkungan. Pendekatan ini mencerminkan tidak hanya kepedulian Komisi terhadap degradasi lingkungan, tetapi juga kepedulian terhadap dampak sosial dan pemborosan SDM yang terus berlanjut akibat sifat pertumbuhan dan pembangunan ekonomi yang berlaku (Barreto, 2022). Menurut (Çayak, 2021) yang mengemukakan bahwa tujuan kepemimpinan dalam keberlanjutan adalah membangun sekolah, masyarakat yang dapat diandalkan dan masyarakat belajar profesional yang berbagi pengetahuan. Selanjutnya Slankis (2006) dalam (Iqbal et al., 2020) kepemimpinan berkelanjutan terdiri dari sepuluh pilar seperti orientasi perubahan, kesadaran sosial dan lingkungan, pemikiran sistem yang luas, kecerdasan bisnis, kredibilitas, kemampuan beradaptasi, kesabaran, keterampilan penerjemahan, persuasif, energi, gairah, pendampingan, dan pengembangan.

### **3. METODE**

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 79 responden dipilih dengan metode convenience sampling dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan menggunakan google form. Sebanyak 79 karyawan pada perusahaan umkm kopi gerobak djakarta menjadi sampel penelitian. Untuk mengumpulkan data dari karyawan tersebut, peneliti melakukan dengan pembuatan kuesioner yang tersedia secara online untuk memudahkan pendistribusian dan pengisian kuesioner oleh karyawan. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta dilakukan uji regresi linear berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

NO	Karakteristik Responden	Frequency	Valid Percent
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-Laki	41	51.9
	Perempuan	38	48.1
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>100</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>			
2	SMA	49	62.0
	D3	4	5.1
	S1	26	32.9
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>100</b>
<b>Usia Responden</b>			
3	22 Tahun	3	3.8
	23 Tahun	13	16.5
	24 Tahun	12	15.2
	25 Tahun	16	20.3
	26 Tahun	6	7.6
	27 Tahun	7	8.9
	28 Tahun	6	7.6
	29 Tahun	3	3.8
	30 Tahun	1	1.3
	31 Tahun	3	3.8
	32 Tahun	4	5.1
	33 Tahun	2	2.5
	34 Tahun	2	2.5
	36 Tahun	1	1.3
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>100.0</b>
<b>Lama Bekerja</b>			
4	1 Tahun	1	1.3
	2 Tahun	10	12.7
	3 Tahun	13	16.5
	4 Tahun	23	29.1
	5 Tahun	24	30.4
	6 Tahun	8	10.1
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>100.0</b>

Dari tabel diatas bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 responden atau 51.9% dan perempuan 48.1% atau sebanyak 38 responden, tingkat pendidikan sekolah menengah atas sebanyak 49 responden atau 62%, D3 berjumlah 4 responden atau 5.1% dan S1 26 responden atau sebanyak 32.9%. usia responden terbanyak ada pada usia 25 tahun atau sebesar 20.3% dan terkecil usia 30 dan 36 tahun dengan presentasi sebesar 1.3%. lama bekerja yang terbesar adalah 5 tahun lama ekerja dengan 24 responden dengan 40.4% dan terkecil adalah 1 tahun dengan jumlah 1 responden atau 1.3%.

## Uji Hipotesis

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah mengukur ketepatan dan kecermatan sedangkan reliabilitas untuk mengetahui instrumen informasi yang digunakan dapat dipercaya dalam melakukan pengumpulan data.

**Tabel 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

No	Variabel	Indikator	Loading Factor	KMO Measure of Sampling adequacy	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sustanaible Leadership	SL1	.857	.809	.915	VALID AND RELIABEL
		SL3	.804			
		SL4	.886			
		SL5	.610			
		SL6	.875			
		SL7	.708			
		SL8	.961			
2	Job Satisfaction	JS1	.898	.798	.780	VALID AND RELIABEL
		JS2	.755			
		JS3	.770			
		JS5	.661			
		JS7	.728			
3	Employee Performance	EP1	.793	.798	.849	VALID AND RELIABEL
		EP2	.798			
		EP3	.802			
		EP4	.774			
		EP7	.786			

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa variabel kepemimpinan berkelanjutan memiliki 7 indikator dengan nilai terbesar pada indikator SL8 dengan *loading factor* sebesar 0.961 lebih besar dari 0.60 dengan indikator terkecil SL5 sebesar 0.610 dari 0.60. Variabel kepuasan kerja memiliki 5 indikator variabel dengan JS1 memiliki indikator tertinggi dengan nilai *loading factor* sebesar 0.898 dengan JS5 adalah indikator terkecil dengan nilai 0.661

## Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk membangun persamaan variabel (X) dan Variabel (Y) sehingga dapat menentukan hasil ramalan analisis yang akan diuji.

#### 1) Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3. Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2426.461	2	1213.231	83.641	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1102.400	76	14.505		
	Total	3528.861	78			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kepemimpinan berkelanjutan

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $83.641 < 3.12$  dan nilai signifikansi lebih besar dari pada  $\alpha$ , yaitu  $0,000 < 0,005$ . Ini mengindikasikan secara simultan bahwa variabel kepemimpinan berkelanjutan (X1), kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

## 2) Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 4. Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.105	1.974		4.105	.000
Sustainable Leadership	.597	.087	.715	6.826	.000
Job Satisfaction	.153	.115	.139	1.332	.187

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Nilai  $T_{hitung}$  variabel kepemimpinan berkelanjutan lebih kecil dari  $T_{tabel}$  yaitu  $6.826 < 1.991$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$ , yaitu  $0.00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja (X2) juga lebih kecil dari  $T_{tabel}$  yaitu  $1.332 < 1.991$  tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel sebesar  $0.000 < 0.05$  maka berkesimpulan bahwa variabel kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar  $0.187 < 0.05$  maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3) Uji Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 5. Uji Determinasi (Sustainable leadership, employee performance)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.676	3.82767	.680	163.860	1	77	.000
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan berkelanjutan									
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.490	4.80565	.496	75.803	1	77	.000
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja									

Diketahui nilai  $R$  square sebesar 0.680 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja karyawan sebesar 68 % yang berarti sebesar 32% dapat dipengaruhi oleh indikator kepemimpinan yang lain atau variabel yang tidak diakses dalam penelitian ini.

Diketahui nilai *R square* sebesar 0.496 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 49.6 % yang berarti sebesar 41.4% dapat dipengaruhi oleh indikator lain atau variabel yang tidak diakses dalam penelitian ini

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian diatas ditemukan bahwa kepemimpinan berkelanjutan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan berkelanjutan dapat dipastikan bahwa memiliki pengaruh dan peran yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan umkm kopi gerobak dijakarta, bahwa kepemimpinan berkelanjutan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada umkm kopi gerobak dijakarta yang kemudian variabel kepemimpinan berkelanjutan dan indikatornya dapat dipertahankan.

Kepuasan kerja dapat tidak memiliki pengaruh atau dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada umkm kopi gerobak dijakarta yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja beserta indikatornya tidak dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **6. UCAPAN TERIMA KASIH**

Disampaikan kepada pihak yang telah bersedia memberikan peluang kepada kami untuk melakukan penelitian tersebut, tanpa adanya dukungan maka penelitian ini tidak akan dapat berlangsung.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Barreto, D. A. P. (2022). Propuesta para evaluación de indicadores de sostenibilidad urbana en barrios formales de Bogotá: Barrio El Ensueño. *repository.udistrital.edu.co*. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/29777>
- Borman, W. C., Motowidlo, S. J., Rose, S. R., Hanser, L. M., & others. (1987). Development of a model of soldier effectiveness. Project A. Improving the selection, classification, and utilization of army enlisted personnel. *July 2015*. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA191625>
- Cahyadi, A., Poór, J., & Szabó, K. (2022). Pursuing consultant performance: The roles of sustainable leadership styles, sustainable human resource management practices, and consultant job satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(7). <https://doi.org/10.3390/su14073967>
- Çayak, S. (2021). The effect of sustainable leadership behaviors of school principals on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Discourse and*

*Communication for Sustainable Education*, 12(1), 102–120.  
<https://doi.org/10.2478/dcse-2021-0008>

- Dao, V., Langella, I., & Carbo, J. (2011). From green to sustainability: Information technology and an integrated sustainability framework. *Journal of Strategic Information Systems*, 20(1), 63–79. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2011.01.002>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Faradila, N., Heksarini, A., & Darma, D. C. (2020). Antecedents that affect job satisfaction and employee performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(6), 293–302. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i06.001>
- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J., & Krause, T. (1995). Shifting paradigms for sustainable development: Implications for theory and practice. *Academy of Management Review*, 20(4), 874–907.
- Glavič, P., & Lukman, R. (2007). Review of sustainability terms and their definitions. *Journal of Cleaner Production*, 15(18), 1875–1885. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2006.12.006>
- Hahn, T., & Figge, F. (2011). Beyond the bounded instrumentality in current corporate sustainability research: Toward an inclusive notion of profitability. *Journal of Business Ethics*, 104(3), 325–345. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0911-0>
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A., & Khan, S. A. R. (2020). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121429. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121429>
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2008). Environmental management system and human resource practices: Is there a link between them in four Brazilian companies? *Journal of Cleaner Production*, 16(17), 1922–1925. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.02.004>
- Longenecker, C. O., Sims, H. P., & Gioia, D. A. (1987). Behind the mask: The politics of employee appraisal. *Academy of Management Perspectives*, 1(3), 183–193. <https://doi.org/10.5465/ame.1987.4275731>
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior. In *Personnel Psychology* (Vol. 41, Issue 4). <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=6265965&S=R&D=bth&EbscoContent=dGJyMNLe80SeqLQ4yNfsOLCmr0qepq5Ssay4SLWWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGuslGvqrdKuePfgeyx4Ivn>
- Patterson, M., Rick, J., Wood, S., Carroll, C., Balain, S., & Booth, A. (2010). Systematic review of the links between human resource management practices and performance. *Health Technology Assessment*, 14(51), 1–279. <https://doi.org/10.3310/hta14510>

Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.

Roca, L. C., & Searcy, C. (2012). An analysis of indicators disclosed in corporate sustainability reports. *Journal of Cleaner Production*, 20(1), 103–118.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.08.002>