



Dinamika Agilitas Organisasi dan Dukungan: Pilar Keberlanjutan Sosial di Credit Union Lestari

Januari Ayu Fridayani*, Stephanus Eri Kusuma

Universitas Sanata Dharma

*Correspondence: E-mail: januariayu@usd.ac.id

ABSTRACT

Penelitian dilaksanakan dengan mengeksplorasi hubungan antara Agilitas Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Keberlanjutan Sosial dalam Credit Union Lestari, melibatkan 160 responden. Menggunakan metode Partial Least Squares (PLS), hasil penelitian menunjukkan bahwa Agilitas Organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Keberlanjutan Sosial, menyoroti pentingnya adaptasi cepat Credit Union terhadap perubahan sosial dan ekonomi. Selanjutnya, Agilitas Organisasi berkontribusi positif terhadap Dukungan Organisasi, menciptakan lingkungan internal yang responsif. Dukungan Organisasi, pada gilirannya, memengaruhi positif dan signifikan Keberlanjutan Sosial, menunjukkan peran kunci dalam meningkatkan praktik keberlanjutan. Penelitian menemukan bahwa Dukungan Organisasi berperan sebagai mediator sebagian dalam hubungan antara Agilitas Organisasi dan Keberlanjutan Sosial, menandakan bahwa program dukungan finansial atau pelatihan berkelanjutan dapat menjadi katalisator untuk mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam praktik sehari-hari. Implikasi manajerial termasuk pengembangan agilitas organisasi, peningkatan dukungan organisasi, dan promosi keberlanjutan sosial, membentuk Credit Union yang adaptif, responsif, dan berkelanjutan. Hasil penelitian memberikan pandangan praktis dan teoretis tentang strategi yang dapat diterapkan oleh Credit Union untuk meningkatkan keberlanjutan dan dampak positifnya pada anggota, karyawan, dan komunitas.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 1 Oct 2023

First Revised 16 Oct 2023

Accepted 18 Nov 2023

First Available online 30 Nov 2023

Publication Date 1 Dec 2023

Keyword:

agilitas organisasi, dukungan organisasi, keberlanjutan sosial

1. PENDAHULUAN

Credit union adalah organisasi koperasi di sektor keuangan yang berfokus untuk membantu anggota dan komunitas lokal di sekitarnya untuk mencapai tujuan ekonomi dan sosial dalam hidup mereka (McKillop & Wilson, 2012). Credit Union, sejak awal berdirinya di Jerman pada abad 19, memiliki misi sosial untuk membantu orang yang mengalami kesulitan hidup akibat perubahan ekonomi di Jerman. Gagasan awal credit union adalah bahwa semua orang usia produktif dapat memiliki dan mengendalikan aset mereka secara kolektif yang kemudian menjadi sarana transformasi sosial dan kemajuan ekonomi berbasis solidaritas yang bermanfaat bagi manusia dan lingkungan (Pavlovskaya et al., 2019). Credit union telah menunjukkan peran vital mereka dalam mendorong inklusi keuangan melalui penyediaan kredit, melepaskan orang dari kendali lintah darat, dan menumbuhkan kebiasaan menabung sehingga mendorong tumbuhnya *self-esteem* dan kapabilitas manusia (Power et al., 2012). Pada tahun 2021, terdapat sebanyak 87 ribu credit union yang tersebar di 118 negara dan melayani 393,8 juta anggota (World Council of Credit Unions, 2022).

Credit union di Indonesia merupakan contoh koperasi yang diorientasikan untuk membantu anggota dan masyarakat yang lemah secara ekonomi dan sudah terbukti mampu berkembang secara mandiri dari waktu ke waktu (Kusumajati, 2021; Tulus & Nerang, 2020). Meskipun demikian, credit union tidak lepas dari tantangan dalam mempertahankan misi sosialnya. Mengacu pada data *World Council of Credit Unions*, dalam 10 tahun terakhir, jumlah anggota yang dilayani credit union di Indonesia meningkat secara signifikan, lebih dari 80 persen.¹ Credit Union di Indonesia memang terus berkembang dan mampu membuktikan kemandirian finansialnya. Meskipun demikian, baru-baru ini, kapasitas credit union Indonesia dalam memberdayakan dan meningkatkan kualitas hidup anggotanya dipertanyakan seiring karena pendekatannya yang terlalu berorientasi bisnis (Junaedi et al., 2022; Kusuma et al., 2022). Salah satu forum diskusi nasional Credit Union yang diinisiasi oleh Komisi Sosial Ekonomi Konferensi Waligereja Indonesia pada tahun 2019 mengungkapkan bahwa mayoritas Credit Union di Indonesia terlalu menekankan pada aktivitas bisnis keuangan, namun kurang memperhatikan upaya-upaya untuk mendidik, memberdayakan, dan menumbuhkan solidaritas sosial manusia yang ada di dalamnya (PSE KWI, 2019). Forum diskusi CU Indonesia tersebut mengungkapkan persoalan yang menjadi akar masalah keterbatasan pemberdayaan manusia di credit union adalah ketersediaan sumber daya manusia yang memadai (baik secara jumlah, komitmen maupun kompetensi) dalam menopang kegiatan operasional Credit Union. Sejumlah perwakilan Credit Union dalam forum diskusi tersebut menyebutkan tidak cukup staf credit union yang tersedia untuk memfasilitasi pemberdayaan anggotanya di tengah kompleksitas pengelolaan bisnis keuangan.

Salah satu pendekatan yang digunakan oleh Pusat Koperasi Credit Union Indonesia (PUSKOPCUINA) untuk mengatasi persoalan ketersediaan sumber daya manusia dalam pemberdayaan anggota adalah melalui melibatkan anggota sebagai aktivis di wilayah pelayanan CU yang menjadi tempat domisilinya. Aktivis tersebut berperan dalam koordinasi dan pendampingan komunitas, fasilitasi pendidikan dan pelatihan komunitas. Selain itu, para aktivis tersebut juga dapat membantu staf manajemen untuk melakukan promosi lembaga dan produk CU dan penagihan kredit di komunitasnya. Kehadiran aktivis dalam membantu CU ini dapat meringankan tugas operasional staf CU, setidaknya pada komunitas dimana aktivis tergabung. Hal lain yang penting melalui kehadiran aktivis adalah kemudahan CU untuk untuk membangun kedekatan CU dengan anggota dan komunitas yang tinggal di sekitarnya.

¹ Pada tahun 2021, terdapat 970 credit union yang melayani 3,28 juta orang (meningkat dari 930 unit dengan 1,81 juta orang yang dilayani).

Hal ini menjadi pintu masuk bagi CU untuk mengenali persoalan anggota dan komunitas di sekitarnya, kemudian merumuskan aktivitas pemberdayaan anggota yang relevan. Pendekatan yang melibatkan anggota CU sebagai aktivis tersebut sudah menunjukkan keberhasilannya dalam mendorong pemberdayaan anggota.

Subjek penelitian yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah Credit Union Lestari (CUL). Credit Union Lestari (CUL) didirikan pada tahun 1999 dan beroperasi terutama di Kabupaten Wonosobo (Jawa Tengah, Indonesia). Beroperasi dalam konteks yang didominasi oleh masyarakat pedesaan, mereka hadir untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dengan tidak hanya menyediakan layanan keuangan tetapi juga layanan integratif (keuangan, intermediasi bisnis, intermediasi sosial, dan layanan sosial) (data primer berdasarkan wawancara dengan CUL's manajer dan staf). Dari waktu ke waktu, CU Lestari juga mengalami pertumbuhan yang signifikan, dari hanya melayani 1.471 anggota pada tahun 2013 menjadi 6.588 anggota pada tahun 2020, dan asetnya tumbuh dari 9,61 miliar pada tahun 2009 menjadi 70,5 miliar pada tahun 2020 (Induk Koperasi Kredit Indonesia, 2020; Kusumajati, 2012). Orientasi pada pemberdayaan anggota dan kapasitas untuk tumbuh seiring berjalannya waktu menunjukkan bahwa kedua credit unions ini adalah organisasi berkelanjutan yang menaruh perhatian pada pembangunan manusia.

Credit union berada pada konteks situasi dunia yang semakin modern, kompleks dan menuntut perubahan. Dalam konteks ini, organisasi credit union perlu memiliki kemampuan untuk mengadaptasi perubahan dan memastikan terwujudnya keberlanjutan organisasi dalam aspek sosial (kondisi dimana terdapat iklim sosial yang terbuka, kontributif dan saling mendukung terwujudnya gerak dinamis credit union dalam memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggotanya). Pihak pengelola CUL perlu mendapatkan masukan yang relevan berkaitan dengan hal tersebut, apalagi CU bekerja dan mengandalkan peran manusia dalam organisasinya. Keberlanjutan secara umum menjadi hal yang banyak mendapat perhatian baik di bidang akademis maupun bisnis. Meskipun demikian, sejalan dengan pendapat Duvnjak dan Kohont (Duvnjak & Kohont, 2021), keberlanjutan organisasi dalam aspek sosial belum banyak digunakan, karena sebagian besar penelitian mengenai keberlanjutan fokus pada aspek keuangan dan akhir-akhir ini berfokus pada aspek keberlanjutan lingkungan kaitannya dengan ancaman iklim global.

Keberlanjutan sosial menghasilkan proses kesejahteraan sosial yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kualitas hidup anggota organisasi. Oleh karena itu, dipercaya bahwa keberlanjutan sosial menggarisbawahi pentingnya investasi dan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh keunggulan kompetitif dengan mengintegrasikan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan (Florea et al., 2013; Rincon-Roldan & Lopez-Cabrales, 2022). Oleh karena itu, organisasi sebaiknya meninggalkan pendekatan yang hanya berfokus pada kinerja karyawannya dan mulai berfokus pada kepedulian dan kesejahteraan karyawan sebagai faktor penting dalam mencapai keberlanjutan sosial. (Salas-Vallina et al., 2020) menyatakan bahwa ketika praktik sumber daya manusia berorientasi pada kesejahteraan karyawan dan bukan hanya berfokus pada tujuan organisasi, maka akan muncul hubungan kerja yang harmonis yang menumbuhkan sikap positif, yang dapat memengaruhi kinerja. mencari organisasi yang lebih berkelanjutan. Menurut Sutherland et al. (2016), dimensi sosial dari keberlanjutan berkaitan dengan berbagai isu, termasuk keselamatan, kesetaraan, keberagaman, tata kelola, kesehatan manusia, hak-hak buruh, dan keadilan. Karena besarnya cakupan permasalahan, upaya untuk menginternalisasikan dan menerapkan keberlanjutan sosial menghadirkan hambatan yang signifikan. Sejalan dengan hal tersebut, Aris et al., (2018); Hale et al. (2019) mengembangkan dimensi keberlanjutan sosial yang mencakup faktor personal, interpersonal, dan institusional.

Berdasarkan hasil transformasi digital yang didorong oleh kemampuan, (Gong & Ribiere (2023) mengidentifikasi "*agile*" atau "*agileness*" sebagai atribut penentu perifer. Dalam membangun hubungan antara kelincahan organisasi dan variabel lainnya, ditemukan bahwa kelincahan organisasi berfungsi sebagai prediktor atau mediator ketika variabel terikatnya adalah kinerja atau efektivitas organisasi (Gong & Ribiere, 2023). Keberlanjutan sosial yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini dapat disejajarkan dengan kinerja organisasi karena keduanya memiliki kesamaan yaitu fokus pada keberlanjutan suatu organisasi. Oleh karena itu, pernyataan Gong dapat mendukung penelitian ini yang menempatkan kelincahan organisasi sebagai variabel prediktor dalam mempengaruhi keberlanjutan sosial. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rafi et al. (2022), yang menyatakan bahwa ketangkasan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis, dan (Yildiz & Aykanat, 2021) yang menyimpulkan bahwa ketangkasan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. pertunjukan. Hasil (Zieba et al. 2022) juga menunjukkan bahwa agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan. Berdasarkan argumentasi tersebut, dapat dituliskan hipotesis terkait hubungan antara kelincahan organisasi dan keberlanjutan dalam aspek sosial (keberlanjutan sosial).

H1: Agilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberlanjutan Sosial

Dukungan organisasi mengacu pada keyakinan umum, kepekaan, dan pendapat karyawan bahwa organisasi memperhatikan kontribusi dan kesejahteraan karyawannya (Akgunduz & Sanli, 2017; Krishnan & Mary, 2012). Hal ini dapat digambarkan sebagai keyakinan karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dengan melibatkan pertukaran antara organisasi dan karyawan serta memperhatikan kesejahteraan mereka (Simosi, 2012). Sistem kerja berkinerja tinggi (HPWS) cenderung meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Paauwe et al., 2013; Tang et al., 2017) karena praktik HRM yang menekankan investasi pada karyawan, pengambilan keputusan partisipatif, dan memberikan peluang pertumbuhan menjadikan karyawan merasa didukung oleh perusahaan mereka dan menganggap diri mereka bagian dari hubungan pertukaran sosial. Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Stinglhamber et al. 2015), persepsi dukungan organisasi akan meningkat ketika pemimpin menunjukkan kebutuhan akan standar, harapan, dan tantangan yang lebih tinggi serta mendorong bawahan untuk mencari peluang baru secara kreatif, menghadapi masalah yang kompleks, dan berkembang dalam organisasi. lingkungan yang mendukung. Pemimpin transformasional ini biasanya percaya diri dengan kemampuan pengikutnya dan menghargai kontribusi mereka. Iklim kepemimpinan suportif yang diciptakan di antara bawahan harus diperluas ke seluruh organisasi, sehingga menghasilkan persepsi yang lebih besar terhadap dukungan organisasi (Suifan et al., 2018)

Dalam organisasi yang agile, penerapan HPWS dan iklim kepemimpinan yang mendukung sangat diperlukan (Fridayani, 2021; Kusuma & Fridayani, 2022). Oleh karena itu, karyawan dalam bentuk organisasi tangkas yang menekankan daya tanggap, kompetensi, fleksibilitas, dan kecepatan lebih cenderung menganggap organisasi mereka mendukung (Suifan et al., 2018; Tang et al., 2017). Dukungan organisasi yang dirasakan sangat terkait dengan perilaku bantuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Menurut Akgunduz & Sanli (2017),, dukungan organisasi yang dirasakan memainkan peran penting dalam menentukan keterlibatan kerja dan niat untuk keluar. Ocampo et al., 2018) menambahkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memprediksi secara positif kemampuan adaptasi karier dan merupakan salah satu pendorong utama keberhasilan perubahan organisasi. Gigliotti et al. (2019) menemukan korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dan kesiapan perubahan dalam studi terbaru tentang manajemen perubahan. Organisasi yang siap menghadapi perubahan dan mempunyai persepsi positif

terhadap dukungan organisasi justru akan mencapai keberlanjutan organisasi (Huang, 2022). Berdasarkan argumentasi tersebut, dapat dituliskan hipotesis berikut:

H2: *Agilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dukungan Organisasi*

H3: *Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberlanjutan Sosial*

H4: *Dukungan organisasi memediasi pengaruh kelincahan organisasi terhadap Keberlanjutan Sosial*

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian anggota credit union (baik anggota biasa maupun anggota aktivis) dan memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner online kepada anggota credit union. Populasi yang disasar dalam penelitian ini seluruh anggota Credit Union Lestari (CUL). Jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 responden dengan memanfaatkan survei berbasis kuisisioner online. Perbedaan jumlah sampel ini terjadi karena perbedaan jumlah anggota CUAL dan CUL. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten, sehingga setiap variabel dijelaskan oleh sejumlah indikator reflektif yang diperoleh dari penelitian sebelumnya. Informasi terkait definisi variabel tercantum pada tabel berikut:

Tabel 1 Definisi dan Pengukuran Variabel (Konstruk)

Variabel/Konstruk	Item Pengukuran	Diadaptasi dari
Agilitas Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. CU merasakan, memahami dan mengantisipasi perubahan 2. CU bereaksi langsung terhadap perubahan dengan cara membawa dampak perubahan tersebut ke dalam sistem operasional CU 3. CU memiliki visi yang strategis 4. CU menggunakan teknologi yang relevan dengan kebutuhan 5. CU berorientasi pada pemberdayaan orang-orang (secara khusus anggota) 6. CU senantiasa bekerja sama dengan pihak lain 7. CU memiliki integrasi dengan organisasi sejenis 8. Orang-orang dalam CU memiliki fleksibilitas 9. Sistem kerja dan masalah yang ada dalam CU dapat dijalankan dengan cara yang fleksibel 10. Pelayanan yang diberikan oleh CU cepat dan tepat 11. Produk/layanan baru yang dimiliki oleh CU disampaikan secara cepat kepada anggota dan pihak lain yang terkait 	(Bahrami et al., 2016; Shari & Zhang, 1999)
Dukungan Organisasi yang Dirasakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. CU senantiasa memberikan informasi yang jelas, akurat dan transparan kepada anggotanya sebelum keputusan diimplementasikan. 2. CU senantiasa memperlakukan anggotanya dengan bermartabat dan hormat 3. CU memberi anggota informasi tentang pembagian hasil secara terbuka dan adil 4. Bantuan tersedia dari CU ketika saya memiliki masalah 5. CU sangat peduli pada kesejahteraan anggota 6. CU bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan 	(Guan et al., 2014; Rhoades & Eisenberger, 2002; L. Sun, 2019)

Variabel/Konstruk	Item Pengukuran	Diadaptasi dari
	bantuan khusus 7. CU memberikan hadiah/ <i>rewards</i> sebagai bentuk penilaian positif atas kontribusi anggota. 8. CU secara berkelanjutan mengadakan pelatihan bagi para anggota sesuai dengan kebutuhannya 9. CU mengelompokkan anggota berdasarkan kriteria tertentu untuk memudahkan dan mengoptimalkan pengemabnagannya	
Keberlanjutan Sosial	1. Menjaga hubungan baik dengan anggota lain yang berbeda latar belakang dengan saya (dalam hal jenis kelamin, ras, kebangsaan, minat dan aspirasi) merupakan hal yang penting. 2. Saya percaya pada para pemimpin dalam credit union ini dan cara mereka memimpin organisasi ini. 3. Kebanyakan orang di sekitar saya dapat dipercaya 4. Saya mudah mendiskusikan minat dan aspirasi saya dengan pengurus, pengawas, staf manajemen, aktivis, maupun anggota CU lainnya. 5. Pendapat anggota dari berbagai latar belakang dapat membantu proses pengambilan keputusan dalam CU ini. 6. Saya dapat bekerja dengan anggota lain yang berbeda latar belakang dengan saya 7. Menjaga hubungan baik dengan kelompok masyarakat yang lebih luas merupakan hal yang penting bagi saya. 8. Saya dapat mengekspresikan pandangan dan pemikiran secara memadai kepada masyarakat luas di sekitar saya 9. Sejauh pengetahuan dan keterlibatan saya di CU, persoalan dan perselisihan yang terjadi dalam CU dapat diselesaikan secara efektif. 10. CU memberikan kesempatan yang memadai bagi saya untuk mengevaluasi layanan yang diberikan dan memanfaatkan data tersebut untuk peningkatan layanan CU. 11. CU menyediakan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan saya. 12. CU memfasilitasi anggota dan stafnya untuk memperoleh kesempatan melakukan pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan secara adil. 13. CU memiliki kepedulian sosial yang tinggi bagi komunitas dengan memberikan santunan, beasiswa pendidikan, donasi, dan bingkisan hari raya. 14. CU memberi kesempatan bagi kelompok-kelompok minoritas untuk terlibat dalam pengelolaan organisasi ataupun aktivitas CU. 15. CU memiliki sistem yang baik untuk memastikan staf manajemen diperlakukan dengan adil dalam pelaksanaan pekerjaan, penilaian pekerjaan, dan akses terhadap hasil kerja (gaji, insentif, benefit, promosi dll.	(Hale et al., 2019b)

Dalam penelitian ini, digunakan metode *partial least squares* (PLS) serta perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk menganalisis model penelitian. PLS merupakan teknik multivariat yang bertujuan untuk meminimalkan varians dari variabel endogen yang tidak dapat dijelaskan.

Langkah-langkah analisis yang diusulkan oleh (Tan et al., 2017) terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi validitas dan reliabilitas model pengukuran, diikuti oleh pengujian daya prediktif pada sampel model struktural dan kapasitas prediktif di luar sampel.

Pada tahap evaluasi model pengukuran, yang juga dikenal sebagai *inner model*, konsistensi internal atau keandalan model harus dinilai terlebih dahulu. Penilaian ini dilakukan dengan memeriksa nilai muatan; apabila nilainya lebih besar dari 0,70, maka dapat dianggap bahwa reliabilitas gabungan dapat diandalkan. Sebagai tambahan, jika nilai alpha Cronbach melebihi 0,60, penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi internal yang memadai. Tahap berikutnya adalah penyelidikan terhadap validitas konvergen, yang menentukan sejauh mana ukuran-ukuran tersebut berkaitan positif dengan ukuran-ukuran lain dari konstruk yang sama (Hair et al., 2022). Evaluasi validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai muatan luar dan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai muatan luar melebihi 0,70 dan nilai AVE melebihi 0,5, dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut menjelaskan lebih dari lima puluh persen varians indikator atau bahwa validitas konvergen dapat diterima. Selanjutnya, pengujian Validitas Diskriminan, yang menggunakan nilai HTMT, menentukan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain sesuai dengan standar empiris. Pada tahap evaluasi model struktural, perhatian khusus diberikan pada nilai R. Setelah memastikan kepatuhan dengan aturan praktis pada model dalam dan luar, dapat dikembangkan hipotesis pengujian.

4. HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis output menunjukkan bahwa semua konstruk dengan indikator reflektif dari faktor muatan menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,70 (terdapat catatan bahwa ada 4 indikator berniali > 0,60), dan Indikator Reliabilitas yang diperoleh dari kuadrat muatan luar juga menunjukkan angka di atas 0,5, menandakan bahwa semua item konstruk dalam penelitian ini valid. Demikian pula, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dihasilkan oleh semua konstruk reflektif harus lebih besar dari 0,5 agar memenuhi persyaratan konvergen dan reliabilitas. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk berada di atas 0,7, menunjukkan bahwa semua indikator konstruk reflektif dapat diandalkan dan lulus uji reliabilitas. Semua konstruk reflektif memiliki nilai di atas 0,7, sehingga uji reliabilitas menggunakan nilai reliabilitas gabungan juga memberikan hasil positif. Tabel 3 menyajikan informasi mengenai uji validitas konvergen dan reliabilitas.

Table 2. Hasil Validitas Konvergen dan Reliabilitas untuk Model Pengukuran Reflektif

Indicators	Convergent Validity			Internal Consistency Reliability		
	Loadings	Indicator Reliability	AVE	Cronbach's Alpha	Reliability (rho_A)	Composite Reliability
	> 0,70	> 0,50	> 0,50	0,60-0,90	0,60-0,90	0,60-0,90
AG1	0,793	0,629	0,560	0,921	0,923	0,933
AG2	0,774	0,599				
AG3	0,809	0,654				
AG4	0,748	0,560				
AG5	0,768	0,590				
AG6	0,649*	0,421*				
AG7	0,733	0,537				
AG8	0,668*	0,446				
AG9	0,812	0,659				
AG10	0,684*	0,468*				
AG11	0,768	0,590				

DO1	0,738	0,545	0,591	0,913	0,915	0,928
DO2	0,777	0,604				
DO3	0,786	0,618				
DO4	0,798	0,637				
DO5	0,825	0,681				
DO6	0,830	0,689				
DO7	0,767	0,588				
DO8	0,705	0,497				
DO9	0,682*	0,465*				
KS1	0,761	0,579	0,642	0,960	0,960	0,964
KS2	0,838	0,702				
KS3	0,805	0,648				
KS4	0,796	0,634				
KS5	0,798	0,637				
KS6	0,826	0,682				
KS7	0,807	0,651				
KS8	0,736	0,542				
KS9	0,805	0,648				
KS10	0,855	0,731				
KS11	0,831	0,691				
KS12	0,706	0,498				
KS13	0,737	0,543				
KS14	0,861	0,741				
KS15	0,840	0,706				

Note:

*) Hair, 2022 memberikan rekomendasi untuk tetap mempertahankan nilai outer loading yang berada pada skor > 0,4 namun di bawah 0,7 dengan terlebih dahulu mengecek pengaruhnya pada nilai AVE, jika nilai AVE > 0,50 maka tetap dapat dipertahankan. (Fridayani et al., 2023)

AG : Agilitas Organisasi

DO : Dukungan Organisasi

KS : Keberlanjutan Sosial

Langkah berikutnya adalah menguji validitas diskriminan dari HTMT. Seperti yang terlihat pada Tabel 3, menu Confidence Intervals menampilkan nilai HTMT asli (kolom Original Sample (O)) untuk setiap kombinasi konstruk dalam model, beserta nilai rata-rata HTMT yang dihitung dari 10.000 sampel bootstrap, seperti yang terlihat pada kolom Sample Mean (M). Kolom yang diberi label 5% dan 95% menunjukkan batas bawah dan atas dari interval kepercayaan bootstrap satu sisi 95% (atau interval kepercayaan bootstrap dua sisi 90%, secara berturut-turut). Uji statistik berfokus pada ekor kanan distribusi bootstrap untuk menunjukkan bahwa nilai HTMT secara signifikan lebih rendah dari nilai ambang batas yang sesuai 0,90 (karena kesamaan konseptual untuk setiap variabel), dengan probabilitas kesalahan sebesar 5% (Hair et al., 2022)

Tabel 3. Validitas Diskriminan dengan Metode Heterotrait–Monotrait

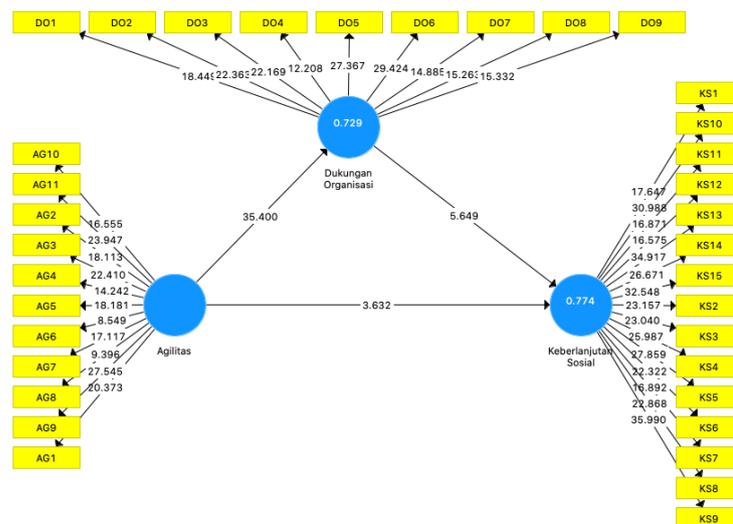
Paths	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	5%	95%
DO → AG	0,927	0,925	0,884	0,961
KS → AG	0,886	0,886	0,824	0,940
KS → DO	0,917	0,916	0,879	0,950

Nilai R².

Dengan memperhatikan nilai R², koefisien jalur, dan nilai t dari 10.000 resample bootstrap, model struktural dari hasil penelitian dinilai. Hasil nilai R² ditunjukkan pada Tabel 4. Nilai R kuadrat (R²) adalah sejauh mana variabel pengaruh dapat menjelaskan variasi dalam nilai variabel yang terpengaruh. Sesuai dengan Tabel 4, nilai R² yang disesuaikan untuk variabel Dukungan Organisasi dan Keberlanjutan Sosial adalah 0,728% dan 0,771%, masing-masing. Ketiga kategori ini masuk dalam kriteria substantial karena skornya di atas 0,70 (Hair et al., 2019)

Tabel 4 Nilai R²

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Dukungan Organisasi	0,729	0,728
Keberlanjutan Sosial	0,774	0,771



Gambar 1. Hasil Output PLS

Validasi Hipotesis.

Setelah melalui uji model struktural, langkah selanjutnya adalah menguji nilai uji bootstrap untuk setiap sampel guna memvalidasi hipotesis. Hipotesis dinyatakan valid jika tingkat signifikansi (*P value*) kurang dari 0,05 dan nilai t melebihi nilai kritis 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk melihat dampak langsung dari hipotesis H1, H2, dan H3, kita dapat merujuk ke Tabel 6 pada bagian jalur langsung. H1 didukung karena nilai statistik t sebesar 3,632 melebihi nilai kritis 1,96, serta P value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini memberikan bukti bahwa agilitas organisasi memiliki dampak langsung yang signifikan secara statistik dan bermanfaat pada keberlanjutan sosial. Hipotesis H2 dianggap valid karena nilai statistik t sebesar 35,400 melebihi nilai kritis 1,96, dan P value sebesar 0,000 di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan langsung, positif, dan signifikan secara statistik antara agilitas organisasi dan dukungan organisasi. Demikian pula, hipotesis H3 juga mendapat dukungan, menunjukkan hubungan positif dan substansial antara ketangguhan organisasi dan budaya organisasi. Nilai statistik t sebesar 5,649 melebihi nilai kritis 1,96, dan P value sebesar 0,000 di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Untuk menguji peran mediasi (Hipotesis 4), peneliti menilai signifikansi statistik dari efek langsung dan tidak langsung. Dalam kerangka ini, hasil yang diamati adalah manifestasi dari H1, yaitu dampak ketangguhan organisasi yang signifikan dan positif pada keberlanjutan sosial. Analisis pada Tabel 6, terutama pada bagian efek tidak langsung, menunjukkan bahwa nilai statistik t untuk efek Agilitas Organisasi → Dukungan Organisasi → Keberlanjutan Sosial melebihi nilai kritis 5,854 lebih besar dari 1,96, menunjukkan signifikansi statistik. P value sebesar 0,000 juga berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, kita menerima hipotesis H4, yang mengindikasikan bahwa Dukungan Organisasi memediasi hubungan antara Agilitas Organisasi dan Keberlanjutan Sosial. Mediasi ini bersifat parsial, karena Agilitas Organisasi memiliki efek langsung pada Keberlanjutan Sosial dan juga dimediasi oleh Dukungan Organisasi.

Table 6. Uji Hipotesis

Paths	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Direct Paths					
AG → DO	0,854	0,855	0,024	35,400	0,000
AG → KS	0,371	0,382	0,102	3,632	0,000
DO → KS	0,541	0,532	0,096	5,649	0,000
Specific Indirect Effects					
AG → DO → KS	0,462	0,454	0,079	5,854	0,000

Pembahasan

Agilitas Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Keberlanjutan Sosial. Agilitas Organisasi, yang tercermin dalam kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan merespons perubahan dengan cepat, telah menjadi fokus utama dalam pemahaman terhadap keberlanjutan sosial, khususnya dalam konteks Credit Union. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menggambarkan dampak positif dan signifikan dari agilitas organisasi terhadap keberlanjutan sosial. Penelitian oleh (J. Sun et al., 2022) menunjukkan bahwa organisasi non-profit yang menonjol dalam agilitas organisasi cenderung lebih mampu mengintegrasikan praktik keberlanjutan dalam operasional mereka. Dalam hal ini, Credit Union yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dinamika sosial dan ekonomi di lingkungan mereka, seperti yang dijelaskan dalam program-program pendidikan keuangan masyarakat dan pembiayaan proyek-proyek berkelanjutan, dapat dianggap sebagai manifestasi konkrit dari dampak positif agilitas organisasi terhadap keberlanjutan sosial. Selain itu, penelitian oleh Rabal-Conesa et al., 2022 dan Cha & Park, 2023) dalam konteks organisasi bisnis menemukan bahwa agilitas organisasi positif terkait dengan dukungan organisasi. Kesesuaian temuan ini dengan penelitian terdahulu memberikan dasar yang kuat bahwa agilitas organisasi dalam Credit Union tidak hanya memengaruhi praktik keberlanjutan sosial secara langsung, tetapi juga melalui penciptaan iklim organisasional yang mendukung, memberikan dasar bagi keberhasilan implementasi inisiatif keberlanjutan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperdalam pemahaman kita tentang bagaimana agilitas organisasi dalam konteks Credit Union memiliki implikasi yang nyata pada upaya mendukung keberlanjutan sosial, melengkapi dan memperkuat temuan-temuan yang telah diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu.

Agilitas Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi. Temuan bahwa Agilitas Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi, terutama dalam konteks Credit Union, konsisten dengan temuan-temuan

penelitian terdahulu yang menyelidiki hubungan antara agilitas organisasi dan dukungan organisasi. Penelitian oleh Ludviga & Kalvina, (2023) dalam konteks organisasi bisnis menunjukkan bahwa agilitas organisasi berkontribusi pada peningkatan dukungan organisasi terhadap karyawan. Hasil ini mencerminkan hubungan positif antara fleksibilitas organisasi dalam menanggapi perubahan dan tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Dalam konteks Credit Union, di mana keberhasilan organisasi sangat bergantung pada dukungan yang diberikan kepada anggota dan karyawan, temuan ini dapat diterapkan.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Sameer, 2022) menyoroti bahwa agilitas organisasi tidak hanya mengarah pada efisiensi operasional, tetapi juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas hubungan internal. Penekanan pada kebijakan-kebijakan yang mendukung pelibatan karyawan dan pengambilan keputusan yang responsif terhadap kebutuhan anggota dapat menciptakan lingkungan di mana tingkat dukungan organisasi meningkat. Dalam konteks Credit Union, kebijakan inovatif dan fokus pada peningkatan layanan dapat dianggap sebagai manifestasi dari dampak positif agilitas organisasi terhadap tingkat dukungan organisasi. Dengan demikian, temuan ini dapat dipahami sebagai kontribusi yang konsisten terhadap literatur yang ada, menggambarkan bahwa agilitas organisasi bukan hanya terkait dengan efisiensi operasional tetapi juga berdampak positif pada kualitas hubungan internal melalui peningkatan dukungan organisasi.

Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan sosial.

Dukungan organisasi yang memberikan perhatian khusus kepada karyawan dan anggota Credit Union memiliki dampak positif dan signifikan pada praktik keberlanjutan sosial, sesuai dengan penemuan penelitian terdahulu yang menggambarkan korelasi positif antara tingkat dukungan organisasi dan implementasi praktik keberlanjutan. Penelitian (Siddik et al., 2022) menyoroti bahwa dukungan organisasi terhadap karyawan dan anggota secara positif terkait dengan partisipasi dalam inisiatif keberlanjutan sosial. Dalam konteks Credit Union, temuan ini dapat diartikan sebagai indikasi bahwa dukungan yang diberikan kepada anggota dan karyawan dalam bentuk pelatihan atau edukasi dapat menciptakan kesadaran yang lebih tinggi tentang tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, upaya ini dapat memperkuat praktik keberlanjutan sosial di kalangan anggota dan karyawan Credit Union.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Iqbal & Saeed Hashmi, 2015) menekankan bahwa kebijakan dukungan organisasi, seperti pelatihan keuangan bagi anggota, dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan kesadaran dan partisipasi anggota dalam proyek-proyek keberlanjutan sosial. Dukungan ini juga dapat tercermin dalam kebijakan keberlanjutan yang diadopsi oleh Credit Union, seperti penggunaan energi terbarukan atau pembiayaan proyek-proyek berkelanjutan dalam portofolio kredit. Dengan demikian, temuan ini tidak hanya mencerminkan kontribusi positif dukungan organisasi terhadap praktik keberlanjutan sosial dalam Credit Union, tetapi juga menggambarkan konsistensi dengan temuan-temuan penelitian terdahulu, memberikan dukungan lebih lanjut terhadap konsep bahwa dukungan organisasi memiliki peran yang penting dalam mendorong tanggung jawab sosial dan keberlanjutan di organisasi keuangan seperti Credit Union.

Dukungan Organisasi memediasi sebagian pengaruh agilitas organisasi terhadap keberlanjutan sosial. Dalam kerangka Credit Union, temuan penelitian menyoroti bahwa dukungan organisasi bukan hanya berperan sebagai entitas yang memberikan bantuan langsung kepada anggota dan karyawan, tetapi juga memainkan peran signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara agilitas organisasi dan keberlanjutan sosial. Temuan ini dapat diperdalam dengan melihat penelitian terdahulu yang mengulas peran mediasi dukungan organisasi dalam konteks organisasi yang serupa. Penelitian oleh (Sya & Mangundjaya, 2020) dalam konteks organisasi global menunjukkan bahwa dukungan

organisasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara variabel organisasional dan hasil organisasi yang diinginkan. Dalam hal ini, dukungan organisasi dalam Credit Union dapat dianggap sebagai jalur melalui mana karakteristik agilitas organisasi, seperti kebijakan pelatihan berkelanjutan atau kebijakan dukungan finansial, memengaruhi praktik keberlanjutan.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Prieto & Talukder, 2023) dalam konteks koperasi menemukan bahwa dukungan organisasi dapat memediasi pengaruh antara karakteristik organisasional, termasuk tingkat agilitas, dan hasil organisasi yang diinginkan. Dalam Credit Union, program dukungan finansial atau pelatihan berkelanjutan dapat diartikan sebagai perantara yang membantu mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam praktik sehari-hari, sejalan dengan karakteristik agilitas organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini bukan hanya memperkaya pemahaman tentang peran dukungan organisasi dalam konteks Credit Union, tetapi juga memperdalam pemahaman tentang bagaimana dukungan organisasi bertindak sebagai mediator yang efektif dalam menerjemahkan karakteristik agilitas organisasi menjadi praktik keberlanjutan di lingkungan keuangan kooperatif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks Credit Union Lestari:

1. **Agilitas Organisasi dan Keberlanjutan Sosial:**
Agilitas organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi keberlanjutan sosial. Responsibilitas sosial Credit Union Lestari tercermin dalam program-program seperti pendidikan keuangan masyarakat atau pembiayaan proyek-proyek berkelanjutan, menegaskan bahwa keberhasilan dalam beradaptasi dengan perubahan sosial dan ekonomi dapat meningkatkan efektivitas dalam mendukung inisiatif keberlanjutan.
2. **Agilitas Organisasi dan Dukungan Organisasi**
Agilitas organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat dukungan yang diberikan oleh Credit Union Lestari kepada anggota dan karyawan. Kebijakan-kebijakan yang mendukung pelibatan karyawan, pengambilan keputusan responsif terhadap kebutuhan anggota, dan peningkatan layanan yang inovatif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas hubungan internal.
3. **Dukungan Organisasi dan Keberlanjutan Sosial**
Dukungan organisasi yang tinggi terhadap karyawan dan anggota Credit Union Lestari berdampak positif pada praktik keberlanjutan sosial. Dukungan ini tercermin dalam kebijakan keberlanjutan seperti penggunaan energi terbarukan atau pembiayaan proyek-proyek berkelanjutan dalam portofolio kredit, menciptakan kesadaran yang lebih tinggi tentang tanggung jawab sosial dan keberlanjutan di kalangan anggota dan karyawan.
4. **Dukungan Organisasi sebagai Mediator**
Dukungan organisasi berperan sebagai mediator sebagian dalam hubungan antara agilitas organisasi dan keberlanjutan sosial di Credit Union Lestari. Program dukungan finansial atau pelatihan berkelanjutan dapat diartikan sebagai perantara yang membantu mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam praktik sehari-hari, mendorong penerapan praktik keberlanjutan secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118–125. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.12.002>
- Aris, N. A., Marzuki, M. M., Othman, R., Rahman, S. A., & Ismail, N. H. (2018). Designing indicators for cooperative sustainability: The Malaysian perspective. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 226–248. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2017-0015>
- Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Montazerifaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2016). The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(3), 190–196. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2016.04.007>
- Duvnjak, B., & Kohont, A. (2021). The role of sustainable hrm in sustainable development. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131910668>
- Florea, L., Cheung, Y. H., & Herndon, N. C. (2013). For All Good Reasons: Role of Values in Organizational Sustainability. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 393–408. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1355-x>
- Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif dalam Agilitas Organisasi di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Modus*, 33(2), 138–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.24002/modus.v33i2.4654>
- Fridayani, J. A., Kusuma, S. E., Kusumajati, T. O., M, T. A. H., Wijayanto, W. A., & Press, S. D. U. (2023). *Statistika Inferensial untuk Organisasi dan Bisnis*. Sanata Dharma University Press. <https://books.google.co.id/books?id=hYrcEAAAQBAJ>
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2019). The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86–100. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- Gong, C., & Ribiere, V. (2023). Understanding the role of organizational agility in the context of digital transformation: an integrative literature review. In *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-09-2022-0312>
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z., & Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6920-14-50>
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition* (Third Edition). SAGE.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hale, J., Legun, K., Campbell, H., & Carolan, M. (2019a). Social sustainability indicators as performance. *Geoforum*, 103, 47–55. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2019.03.008>
- Hale, J., Legun, K., Campbell, H., & Carolan, M. (2019b). Social sustainability indicators as performance. *Geoforum*, 103, 47–55. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2019.03.008>
- Huang, R. T. (2022). Exploring the roles of self-determined motivation and perceived organizational support in organizational change. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-03-2022-0056>
- Induk Koperasi Kredit Indonesia. (2020). *Peringkat Koperasi Kredit Berdasarkan Jumlah Anggota Diatas tau Sama Dengan 1000 Anggota Per 31 Desember 2020*.
- Iqbal, S., & Saeed Hashmi, M. (2015). Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention with Mediating Role of Psychological Empowerment. In *Soc Sci Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* (Vol. 9, Issue 1).
- Junaedi, I. W. R., Damayana, I. W., Waruwu, D., Sumartana, I. M., & Santosa, D. S. S. (2022). Institutional Support from Credit Union of Toraja Church Synod for Congregation Economic Empowerment. *International Journal of Social Science*, 1(5), 589–594. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i5.1299>
- Krishnan, J., & Mary, S. (2012). Perceived Organisational Support-An Overview on Its Antecedents And Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1–13. www.zenithresearch.org.in

- Kusuma, S. E., & Fridayani, J. A. (2022). *Institusi Dan Organisasi: Pengenalan, Identifikasi Dan Analisis Dasar*. Sanata Dharma University Press.
- Kusuma, S. E., Sumarwan, A., & Kusumajati, T. O. (2022). The Role of Integrative Approach for Enhancing Credit Union Sustainability: A Reflection on The Indonesian Credit Union Movement. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 23(1), 31–42. <https://doi.org/10.23917/jep.v23i1.17851>
- Kusumajati, T. O. (2012). *Faktor Ekonomi dan Kelembagaan Dalam Keberlanjutan Credit Union*. Universitas Gadjah Mada.
- Kusumajati, T. O. (2021). Analisis Skala Ekonomi dalam Kerangka Optimalisasi Kinerja Credit Union Indonesia. In *Journal of Business Management Education* | (Vol. 6, Issue 3).
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2023). Organizational Agility During Crisis: Do Employees' Perceptions of Public Sector Organizations' Strategic Agility Foster Employees' Work Engagement and Well-being? *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09442-9>
- McKillop, D. G., & Wilson, J. O. S. (2012). Credit Unions: A Theoretical and Empirical Overview. *Financial Markets, Institutions & Instruments*, 20, 79–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-0416.2011.00166.x>
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165–177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Paauwe, J., Wright, P., & Guest, D. (2013). HRM and performance: what do we know and where should we go? *Human Resource Management and Performance: Achievements and Challenges*.
- Pavlovskaya, M., Borowiak, C., Safri, M., Healy, S., & Eletto, R. (2019). The Place of Common Bond: Can Credit Unions Make Place for Solidarity Economy? *Annals of the American Association of Geographers*, 110(4), 1278–1299. <https://doi.org/10.1080/24694452.2019.1685368>
- Power, C., O'Connor, R., McCarthy, O., & Ward, M. (2012). Credit unions and community in Ireland: towards optimising the principle of social responsibility. *International Journal of Co-Operative Management* , 6(1), 8–15. <https://www.researchgate.net/publication/259061054>
- Prieto, L., & Talukder, M. F. (2023). Resilient Agility: A Necessary Condition for Employee and Organizational Sustainability. *Sustainability*, 15(2), 1552. <https://doi.org/10.3390/su15021552>
- PSE KWI. (2019). *Rangkuman Pembelajaran dan Rekomendasi Pekan Studi Komisi Pengembangan Sosial Ekonomi KWI: Credit Union Sebagai Lokomotif Pemberdayaan*.
- Rabal-Conesa, J., Jiménez-Jiménez, D., & Martínez-Costa, M. (2022). Organisational agility, environmental knowledge and green product success. *Journal of Knowledge Management*, 26(9), 2440–2462. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2021-0486>
- Rafi, N., Ahmed, A., Shafique, I., & Kalyar, M. N. (2022). Knowledge management capabilities and organizational agility as liaisons of business performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(4), 397–417. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2020-0145>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rincon-Roldan, F., & Lopez-Cabrales, A. (2022). The impact of employment relationships on firm sustainability. *Employee Relations*, 44(2), 386–406. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2020-0522>
- Salas-Vallina, A., Pozo, M., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. *Employee Relations*, 42(3), 561–581. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0185>
- Sameer, S. K. (2022). The Interplay of digitalization, organizational support, workforce agility and task performance in a blended working environment: evidence from Indian public sector organizations. *Asian Business and Management*. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00205-2>
- Shari, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. In *Int. J. Production Economics* (Vol. 62).
- Siddik, A. F., Ahadiat, A., & Hayati, K. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Organizational Change with Agility as a Mediator at PT PLN (PERSERO). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 24, 1–12. <https://doi.org/10.9790/487X-2408010112>

- Simosi, M. (2012). Disentangling organizational support construct: The role of different sources of support to newcomers' training transfer and organizational commitment. *Personnel Review*, 41(3), 301–320. <https://doi.org/10.1108/00483481211212959>
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Hanin, D., & De Zanet, F. (2015). The influence of transformational leadership on followers' affective commitment: The role of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Career Development International*, 20(6), 583–603. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0158>
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>
- Sun, J., Sarfraz, M., Turi, J. A., & Ivascu, L. (2022). Organizational Agility and Sustainable Manufacturing Practices in the Context of Emerging Economy: A Mediated Moderation Model. *Processes*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/pr10122567>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Sutherland, J. W., Richter, J. S., Hutchins, M. J., Dornfeld, D., Dzombak, R., Mangold, J., Robinson, S., Hauschild, M. Z., Bonou, A., Schönsleben, P., & Friemann, F. (2016). The Role of Manufacturing in Affecting the Social Dimension of Sustainability. *CIRP Annals Manufacturing Technology*, 65(26), 689–712. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cirp.2016.05.003>
- Sya, I., & Mangundjaya, W. (2020, September 2). *The Moderating Effect of Perceived Organizational Support in Relationship between Affective Commitment and Workforce Agility in Workplace*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2019.2299341>
- Tan, V. M., Quoquab, F., Ahmad, F. S., & Mohammad, J. (2017). Mediating effects of students' social bonds between self-esteem and customer citizenship behaviour in the context of international university branch campuses. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 29(2), 305–329. <https://doi.org/10.1108/APJML-05-2016-0087>
- Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., & Chen, Y. (2017). High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organisational support and devolved management. *Personnel Review*, 46(7), 1318–1334. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0235>
- Tulus, R., & Nerang, M. (2020). Existential challenges of cooperatives and credit unions in Indonesia. In *Waking the Asian Pacific Co-Operative Potential* (pp. 271–282). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-816666-6.00025-2>
- World Council of Credit Unions. (2022). *World Council of Credit Unions 2021 Statistical Report*.
- Zieba, M., Durst, S., & Hinteregger, C. (2022). The impact of knowledge risk management on sustainability. *Journal of Knowledge Management*, 26(11), 234–258. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0691>