

ANALISIS TEKNOLOGI HIJAU, PENGARUH SOSIAL, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA INDUSTRI SERAT KREATIF DI INDONESIA

Handa Ardiko

Usaha Kecil dan Menengah Serat Kreatif Indonesia

Email: handakoko9@gmail.com

Tri Darsono

Pemerhati Produk Ramah Lingkungan – Kesehatan

Rumah Sakit Daerah Sragen, Jawa Tengah

Email: rsudsragen1958@gmail.com

Informasi Naskah

Diterima: 24 November 2024

Revisi: 12 Januari 2025

Terbit: 20 Februari 2025

ABSTRACT

The management of human resources based on Green Human Resource Management (GHRM) plays a crucial role in supporting an organization's sustainable development strategy. Human resources must be aligned with sustainable development planning, environmentally friendly regulations, and a workplace culture that promotes sustainability. The main objective of this study is to analyze the influence of green technology, social influence, and quality of work life on employee job satisfaction in the creative fiber industry in the Special Region of Yogyakarta, Indonesia. To achieve this objective, the research sample consisted of 159 employees from creative fiber industries in Yogyakarta who apply environmentally friendly technologies. Samples were determined using the Slovin formula, and data were collected through random sampling and double sampling methods. A total of 16 indicators from four variables were measured using a Likert scale. Data analysis included validity and reliability testing as well as Variance-Based Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS version 4. The results show that quality of work life does not have a significant effect on employee job satisfaction in the creative fiber industry in Yogyakarta. However, green technology and social influence have a significant positive effect on job satisfaction. Theoretically and practically, these findings provide insights for organizations to enhance the quality of work life through a better balance between employee needs and job demands, training programs, and supportive work environments. Such efforts are expected to improve productivity, employee loyalty, well-being, and overall organizational performance.

Keywords: *Green Technology, Social Influence, Quality of Work Life, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan *Green Human Resource Management* memegang peranan penting dalam strategi pembangunan berkelanjutan suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dimulai dengan rencana pembangunan berkelanjutan, peraturan ramah lingkungan, dan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh teknologi hijau, pengaruh sosial, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri serat kreatif di



Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis

Vol. 13 No. 1, 2025

Hal 59-76

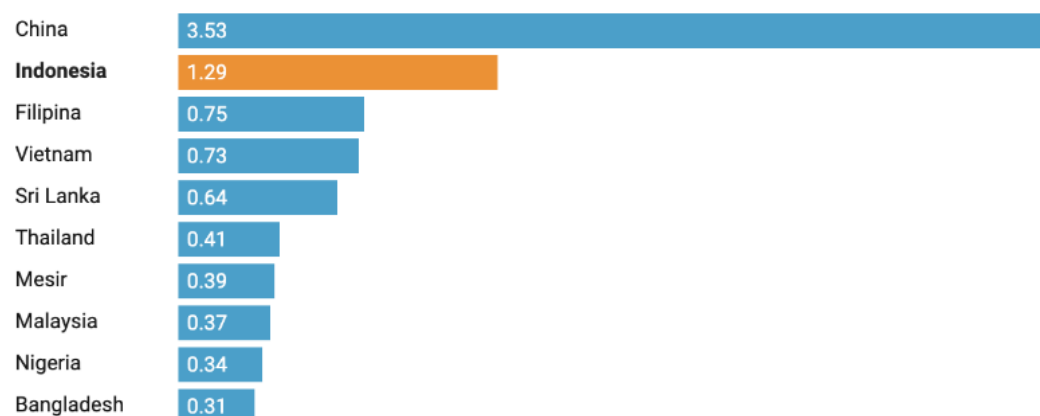
Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, sampel penelitian adalah 159 karyawan industri serat kreatif di Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia, yang memanfaatkan teknologi ramah lingkungan. Sampel dipilih menggunakan metode Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan metode random sampling dan teknik double sampling, dengan 16 indikator dari 4 variabel diukur menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan meliputi validitas dan reliabilitas, serta analisis *Variance Based Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software SmartPLS versi 4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan industri kreatif fiber di Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. Namun teknologi hijau dan pengaruh sosial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis dan praktis, hasil ini dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui keseimbangan kebutuhan pekerja dan tuntutan pekerjaan, program pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas dan kesejahteraan pegawai, serta kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Teknologi Ramah Lingkungan, Pengaruh Sosial, dan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Saat ini, semakin banyak organisasi swasta, publik dan masyarakat yang menunjukkan dampak bisnis terhadap permasalahan lingkungan (Marditama dkk., 2021). Oleh karena itu, dunia usaha harus meningkatkan kesadaran tentang pentingnya go green dan menerapkan berbagai metode pengelolaan lingkungan (Kamrunnahar dkk., 2023). Permasalahan ini menjadi lebih penting karena pengelolaan lingkungan yang buruk dapat meningkatkan dampak lingkungan yang kotor dan meningkatkan pencemaran sampah. Berdasarkan data seperti Gambar 1. menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat ke-2 dunia.

Jumlah Polusi Laut atas Sampah Plastik (juta ton/tahun)



Gambar 1. Jumlah Pencemaran Laut akibat Sampah Plastik (juta ton/tahun)

Adanya permasalahan lingkungan yang kotor dan pencemaran limbah mengakibatkan meningkatnya kesadaran akan *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam organisasi (Ren dkk., 2018). Di kalangan akademisi, GHRM dalam pengelolaan lingkungan organisasi lambat laun menjadi isu besar. Dampaknya terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan juga semakin mendapat perhatian (Zhang dkk., 2019). Penerapan GHRM yang baik dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan berperan penting dalam strategi pembangunan berkelanjutan organisasi (Shahriari dan Hassanpoor, 2019). Pembangunan berkelanjutan ini tentunya tidak lepas dari berbagai aspek agar pegawai dapat menjalankan perannya masing-masing dengan kecepatan yang berdampak pada kinerjanya. Hal ini diadopsi oleh masyarakat desa untuk meningkatkan keberlanjutan produksi industri serat kreatif.

Industri serat kreatif di Yogyakarta, Indonesia, memainkan peran penting dalam perekonomian dan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan pendapatan dan ekspor sektor industri Indonesia (Majumdar dan Banerjee, 2017). Menghadapi perubahan sosial, ekonomi dan era globalisasi, perhatian akhir-akhir ini semakin terfokus pada pentingnya kreativitas dalam industri kreatif (Kakiuchi, 2014). Industri kreatif fiber ini perlu memperkuat kompetensi inti, memperluas pangsa pasar, terus meningkatkan persepsi dan pandangan positif terhadap kualitas produk, meningkatkan kreativitas pengrajin dalam desain, dan memberikan pelatihan yang memadai dalam penerapan Teknologi Ramah Lingkungan (Ilhamuddin dkk., 2022).

Teknologi hijau adalah teknologi yang diterapkan untuk mengurangi dampak yang timbul dari konsumsi energi fosil (H.Wang dkk., 2021). Namun perusahaan menghadapi kendala ketika menerapkan *Green Technology* yang sebelumnya menggunakan teknologi tepat guna. Teknologi tepat guna semakin terpinggirkan dan pemanfaatan teknologi tepat guna sudah tidak optimal lagi padahal hal ini sudah diterapkan oleh masyarakat setempat selama bertahun-tahun sehingga tidak mudah untuk melakukan transfer pergeseran teknologi kepada masyarakat sekitar (Kong dkk., 2016). Dampak risiko perusahaan terhadap inovasi teknologi ramah lingkungan juga jarang dieksplorasi dalam penelitian (X.Yan dkk., 2021). Selain itu dampak dari tidak digunakannya *Green Technology* adalah dapat menimbulkan pencemaran lingkungan yang mengancam manusia dan biosfer, menurunkan produktivitas pertanian, dan merusak kesehatan ekosistem (Gratão dkk., 2005). Untuk mencegah permasalahan lingkungan disarankan menggunakan *Green Technology* (Feng dkk., 2022) untuk mengurangi limbah dan polusi (Yucedag dkk., 2018). Dengan menerapkan *Green Technology*, Anda dapat menjaga proses pembangunan berkelanjutan, memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, dan memberikan *Social Influence* (Ramdhani dkk., 2017).

Pengaruh Sosial adalah perubahan perilaku seseorang akibat hubungan yang dirasakan dengan orang lain, organisasi, dan masyarakat pada umumnya (Sun dan Tang, 2011). Hal ini mengarah pada adaptasi teknologi ramah lingkungan (Vannoy dan Palvia, 2010). Ada kemungkinan bahwa perilaku ini disebabkan oleh individu atau keluarga yang diketahui, dan bukan oleh faktor luar seperti pemerintah atau kampanye iklan (Goldsmith dan Goldsmith, 2011). Namun seseorang yang tidak mempunyai pengaruh sosial (individualisme) dalam berbisnis dapat meningkatkan stres dan kecemasan kerja (Bogg, 2017), kelelahan di kalangan karyawan, menciptakan lingkungan yang penuh kekerasan, merusak kerja sama dan kebaikan Bersama (Spahn, 2018). Mengabaikan kebutuhan dan perspektif orang lain dapat menyebabkan konflik dan ketegangan hubungan (Ezcurra, 2021). Oleh karena itu, melalui kerja sama dengan tindakan yang baik (Tang dkk., 2009) Jadi Pengaruh Sosial dapat mendorong perilaku manusia untuk menciptakan *Quality of Work Life* yang baik (Onnela dan Reed-Tsochas, 2010).

Kualitas Kehidupan Kerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi strategi, proses dan lingkungan tempat kerja, yang merangsang kepuasan kerja karyawan (Grujić dkk., 1998). Namun, karyawan menghadapi banyak stres di tempat kerja. Hal ini termasuk upah yang tidak adil dan tidak memadai, ketidakamanan kerja, stres kerja yang tinggi, kebijakan promosi yang tidak adil, dukungan manajemen yang buruk untuk menyelesaikan masalah karyawan, dan rendahnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Raeissi dkk., 2019). Keputusan demikian berdampak pada kualitas kehidupan kerja mereka (Negahdari dkk., 2019). Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi peningkatan *Quality of Work Life* (Nikeghbal dkk., 2021). Karena kenyataan bahwa orang-orang modern menghabiskan lebih dari sepertiga hidup mereka di tempat kerja, kualitas kehidupan kerja modern semakin menarik perhatian di seluruh dunia (Nanjundeswaraswamy, 2015). Oleh karena itu, keunggulan dan pentingnya *Quality of Work Life* tidak tertandingi dan tidak dapat dipertanyakan (Ahmad, 2013). Namun literatur mengenai *Quality of Work Life* masih terbatas di Indonesia (Leitão dkk., 2019). Padahal, pengusaha yang ingin meningkatkan komitmen dan kepuasan karyawan harus mempertimbangkan *Quality of Work Life* (Nanjundeswaraswamy, 2015).

Kepuasan kerja adalah salah satu isu yang paling krusial namun kontroversial (DPK Mishra, 2013) yang dihadapi manajer saat ini dalam mengelola karyawan (Aziri, 2011). Untuk Kepuasan Kerja yang lebih baik perusahaan menyediakan fasilitas seperti teknologi ramah lingkungan (Wnuk, 2017), memberikan Pengaruh Sosial dan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik (Dziuba dkk., 2020) untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan pengakuan layanan (Jamal Ali dan Anwar, 2021). Jika tercapai, Kepuasan Kerja akan meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya (Al, 2019). Oleh karena itu, Kepuasan Kerja karyawan sangat penting untuk menghadapi tantangan yang dinamis (Çelik, 2011) dan terus meningkatkan dalam menjaga produktivitas organisasi dengan mempertahankan tenaga kerjanya secara terus menerus (Singh, 2013).

Uraian di atas menunjukkan bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan. Meskipun industri fiber masih jarang diteliti, penelitian ini akan mengeksplorasi dampak buruk dari teknologi hijau, pengaruh sosial, dan kualitas kehidupan kerja di lingkungan kerja industri fiber kreatif.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori pemenuhan kebutuhan menyatakan bahwa kepuasan kerja akan bervariasi secara langsung dengan sejauh mana kebutuhan individu yang dapat ditentukan benar-benar terpenuhi. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi tidaknya kebutuhannya, jika ia mempunyai apa yang dibutuhkan maka ia akan merasa puas. Semakin banyak kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin terpenuhi, begitu pula sebaliknya. Salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan adalah teknologi ramah lingkungan (Schaffer, 1953)

Pengaruh Teknologi Hijau terhadap Kepuasan Kerja

Saat ini, semua organisasi berusaha menerapkan teknologi ramah lingkungan (Daneshmandi dkk., 2023) untuk memperkuat keunggulan kompetitif mereka di pasar (Sahoo dkk., 2023). Pada perusahaan industri yang padat polusi, penerapan teknologi ramah lingkungan dapat meningkatkan efisiensi pemanfaatan energi fosil dan mengurangi emisi polutan pada proses akhir (Rahman dkk., 2017). Untuk mendorong pembangunan ekonomi berkelanjutan, inovasi teknologi ramah lingkungan penting untuk mewujudkan transisi ekonomi rendah karbon (Xu dkk., 2023). Hal ini akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (W.Wang dkk., 2020). Tempat kerja yang nyaman dan aman akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan sehingga produktivitas karyawan tetap terjaga (Sharif dkk., 2023).

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa teknologi ramah lingkungan berperan besar dalam memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika sebuah perusahaan mengadopsi teknologi ramah lingkungan, seperti penggunaan energi terbarukan atau sistem pengelolaan limbah yang efisien, hal ini tidak hanya mencerminkan komitmen terhadap kelestarian lingkungan, namun juga menciptakan suasana kerja yang lebih baik bagi karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan berkelanjutan, karyawan cenderung merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya dan lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi. Hasilnya, kepuasan kerja karyawan tetap terjaga karena dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memotivasi.

H1: *Green Technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Pengaruh Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh sosial mengacu pada bagaimana perilaku kita dipengaruhi oleh tindakan atau pemikiran orang lain (James W, Elston D, 2016). Bentuk-bentuk pengaruh sosial seringkali muncul tanpa kita sadari, yaitu memberi contoh, memberi semangat, membangun, menyadarkan, dan menegakkan (Insang, 2023). Pengaruh sosial ini mempunyai pengaruh positif yang kuat (X.Liu dkk., 2020) untuk memberikan kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya (Edeh dkk., 2023). Dengan adanya lingkungan kerja yang saling mendukung maka karyawan akan bekerja dengan nyaman dan memperoleh kepuasan kerja yang baik

(Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021). Jadi pengaruh sosial terbukti memegang peranan penting dalam organisasi (S.Mishra, 2020).

Pengaruh sosial yaitu pengaruh individu atau kelompok terhadap perilaku atau pendapat orang lain, dan tingkat kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat. Kesimpulan ini didasarkan pada teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Dalam konteks ini, pengaruh sosial tidak hanya memengaruhi cara individu merespons lingkungan kerja dan tugas yang ada, namun juga berdampak pada persepsi kepuasan terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, interaksi sosial dan dinamika kelompok dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor penting pembentuk tingkat kepuasan kerja seseorang.

H2: Pengaruh Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

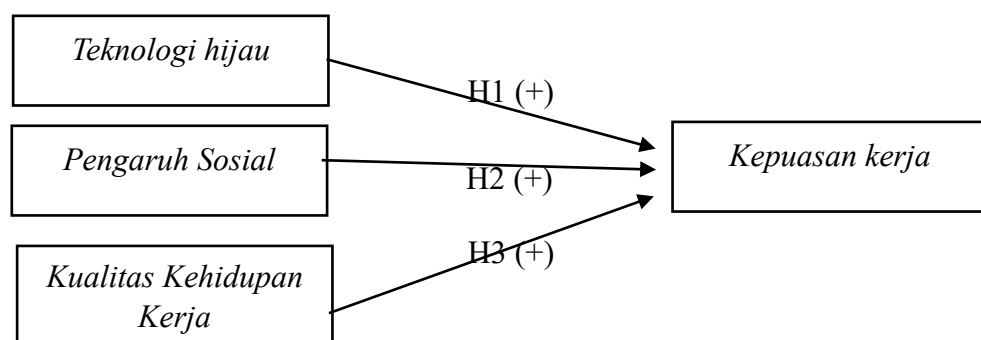
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Selama krisis, kualitas kehidupan kerja karyawan sangat penting karena perubahan besar dalam kondisi kerja mempengaruhi mereka (Kim dkk., 2021). Jadi semua pengusaha harus menerapkan beberapa strategi terkait kualitas kehidupan kerja karyawan (Majumder dan Biswas, 2022) untuk mengurangi retensi karyawan dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan (Ibrani, 2022). Misalnya saja mendukung penggunaan teknologi ramah lingkungan, memberikan pengaruh sosial yang baik, menjamin lingkungan kerja yang aman, dan layanan kesehatan di tempat kerja (Leitão dkk., 2021). Hal ini dapat berperan penting dalam memberikan kepuasan kerja (Ahmed dkk., 2023), memungkinkan humanisasi pekerjaan yang berkelanjutan melalui keterlibatan pemangku kepentingan, kolaborasi lintas disiplin, dan dukungan kelembagaan, sehingga memberikan manfaat bagi pengusaha dan masyarakat luas (Guest dkk., 2022).

Kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi fokus penting dalam menghadapi krisis, karena perubahan kondisi kerja yang signifikan dapat membuat karyawan menjadi rentan. Strategi seperti dukungan terhadap teknologi ramah lingkungan, membangun pengaruh sosial yang positif, memastikan lingkungan kerja yang aman, dan layanan kesehatan di tempat kerja diperlukan untuk mengurangi tingkat retensi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Langkah-langkah tersebut juga memberikan dampak positif yang luas, termasuk dalam humanisasi kerja dan kemitraan antar disiplin ilmu, memberikan manfaat bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat secara keseluruhan.

H3: *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kerangka Penelitian



Gambar 2. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Model penelitian ini mengadopsi konsep *Green Technology* dari Aithal dan Shubhrajyotsna, (2016), Pengaruh Sosial dari Gagak, (1984), Karya Hidup Berkualitas dari (Anjuman-i Bihdāsht-i Īrān dan Dargahi, 2006), serta Kepuasan Kerja dari Zhu, (2012) dan dimodifikasi oleh peneliti.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah subjek atau objek yang memenuhi syarat-syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian (Unaradjan, 2019). Penelitian ini melibatkan 159 karyawan di Industri Kreatif Fiber di Yogyakarta, Indonesia. Pengumpulan data ini dilakukan melalui sensus, pencatatan informasi dari seluruh anggota populasi untuk mendapatkan gambaran yang akurat (Pettinicchio dan Maroto, 2021). Meskipun sensus menyediakan data rinci, prosesnya memerlukan banyak sumber daya dan waktu serta menjamin keterlibatan seluruh anggota masyarakat (AF Yan dkk., 2022).

Metode, Teknik dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan sampel menggunakan *random sampling*, dengan teknik *double sampling*, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (Kumra, 2008).

Alat Analisis

Alat analisis penelitian ini menggunakan SEM dengan pengukuran kuesioner skala likert. Digunakan dengan model yang kompleks, SEM PLS tidak memerlukan asumsi distribusi khusus. Selain itu, tujuan penelitian adalah untuk menguji teori model dengan fokus pada studi prediksi dan pengembangan teori model struktural (eksplorasi) (Hair dkk., 2019).

Analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang dibantu dengan *software SmartPLS* versi 4 digunakan dalam penelitian ini. Metode statistik inferensial digunakan dengan menguji validitas, reliabilitas, model persamaan struktural dan hipotesis. Untuk memastikan reliabilitas eksternal model, digunakan teknik reliabilitas komposit dan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas pada data mentah dengan nilai di atas 0,70. Jika faktor loading melebihi 0,70 maka validitas konvergen, dan validitas diskriminan jika rata-rata perbedaan yang diekstrak (AVE) lebih besar dari 0,5 (Hair dkk., 2021). Model internal dikembangkan menggunakan analisis *goodness-of-fit* (Bentler dan Bonet, 1980). Selain itu, analisis deskriptif dan Structural Equation Modeling (SEM) diimplementasikan menggunakan *SmartPLS* versi 4 untuk merumuskan temuan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan atau menggambarkan karakteristik responden. Lebih jelasnya pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Responden

Objek penelitian	Jumlah	
	Orang	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Pria		67
Wanita	107	32
Usia	52	
17 – 30 Tahun	60	37
31 – 40 Tahun	52	32
41 – 50 Tahun	27	16
>51 Tahun	20	12
Status pernikahan		
Belum menikah		35
Telah menikah	56	64
Tingkat pendidikan	103	
Setara SD dan SMP/MTS	50	31
Setara SMA/SMK	104	65
Ijazah (D1, D2, D3, D4)	3	1
S1, S2, S3	2	1
Lama kerja		
< 1 Tahun	26	16
12 tahun	74	46
35 tahun	41	25

>5 Tahun	18	11
Penghasilan		
Rp500.000,00 – Rp1.000.000,00	68	42
Rp1.000.000,00 – Rp1.500.000,00	85	53
Rp1.500.000,00 – Rp2.000.000,00	6	3
> Rp. 2.000.000,00	0	0
Jumlah Responden	159	100

Sumber: data primer, diolah tahun 2024.

Tabel 1. menunjukkan Industri Kerajinan Fiber di Yogyakarta, Indonesia. 67,2% didominasi oleh laki-laki, 37,7% berusia 17-30 tahun dan 64,7% sudah menikah. Tingkat pendidikan didominasi SMA/SMK 104 responden atau 65,4%, dengan masa kerja 1-2 tahun 74 atau 46,5% responden, dan pendapatan didominasi Rp1.000.000,00 – Rp1.500.000,00 dengan jumlah responden 85 orang. atau 53,4%.

Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Pengukuran ini dilakukan dengan mengevaluasi *loading* faktor masing-masing variabel indikator. Jika >0.7 dinyatakan valid, jika tidak maka akan menjadi indikator drop. Lebih jelasnya pada Tabel 2.

Tabel 2. Avarage dan Outer Loading

Variabel	Indikator	Rata-rata 1	Outer Loading 1	Rata-rata 2	Outer Loading 2
<i>Teknologi Ramah Lingkungan (X1)</i>	X1.1: Seberapa sering Anda menyimpan kertas yang dicetak di satu sisi untuk ditulis di sisi lainnya?	3.981	0,807	3.981**	0,807
	X1.2 : Saya memahami arti teknologi ramah lingkungan. Saya memahami tujuan dan manfaat penggunaan teknologi ramah lingkungan.	3.623	0,151*		
	X1.3 : Saya tertarik dengan teknologi ramah lingkungan.	3.893	0,691*		
	X1.4: Apakah Anda bersedia untuk mulai menggunakan produk teknologi ramah lingkungan dibandingkan produk biasa?	4.038	0,885	4.038***	0,885
<i>Pengaruh Sosial (X2)</i>	X2.1: Orang-orang yang mempengaruhi perilaku saya percaya bahwa saya harus menggunakan teknologi baru.	3.717	0,477*		
	X2.2: Orang-orang penting bagi saya percaya bahwa saya harus menggunakan teknologi baru.	3.616	0,536*		
	X2.3: Manajemen perusahaan saya sangat membantu dalam menggunakan teknologi baru.	3.818	0,812	3.818**	0,812
	X2.4: Secara umum, perusahaan saya mendukung penggunaan teknologi baru.	4.050	0,880	4.050***	0,880
<i>Kualitas Kehidupan Kerja (X3)</i>	X3.1: Organisasi saya memberi saya ruang dan peluang yang cukup untuk berkembang sebagai individu dan karyawan.	3.893	0,707	3.893**	0,707
	X3.2: Atasan saya selalu memberikan umpan balik tentang apa yang saya lakukan.	0,650	0,688*		

	X3.3: Pemimpin menekankan komitmen terhadap kepuasan sebagai nilai organisasi.	3.981	0,895	3.981***	0,895
	X3.4: Pemimpin menekankan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan sebagai nilai organisasi.	4.019	0,439*		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1 : Saya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sekarang.	3.868	0,703	3.868**	0,703
	Y.2 : Saya ingin tetap di institusi ini meskipun saya mendapat tawaran pekerjaan yang layak di tempat lain.	0,626	0,311*		
	Y.3 : Saya puas dengan cara saya bekerja.	4.170	0,825	4.170	0,825
	Y.4 : Secara keseluruhan saya puas dengan pekerjaan saya.	4.214	0,839	4.214***	0,839

Sumber: data primer, diolah dengan SEM PLS tahun 2024.

*Faktor Pemuatan <0,70

** Rata-rata terendah

***rata-rata tertinggi

Tabel 2. menunjukkan bahwa pada perhitungan *outer loading* terdapat 7 indikator yang tidak layak dan tidak valid karena kurang dari 0,70 yaitu indikator X1.2, X1.3, X2.1, X2.2, X3.2. Seluruh indikator telah mencapai nilai probabilitas diatas 0,70. Oleh karena itu, indikator X1.1, X1.4, X2.3, X2.4, X3.1, Variabel ini yang akan digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

Keandalan Komposit (ρ_c) dan Rata-rata Varians Diekstraksi (AVE)

Konstruk di bawah ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Jika *Composite Reliability* (ρ_c) >0,7 dan AVE >0,50 maka dinyatakan reliabel dan valid. Lebih jelasnya pada Tabel 3.

Tabel 3. Composite Reliability (ρ_c) dan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Keandalan Komposit (ρ_c)	jalat	Hasil
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	0,786	0,650	Reliabel dan valid
Pengaruh Sosial (X2)	0,834	0,716	Reliabel dan valid
Teknologi hijau (X1)	0,835	0,717	Reliabel dan valid
Kepuasan kerja (Y)	0,833	0,626	Reliabel dan valid

Sumber: data primer, diolah dengan SEM PLS tahun 2024

Tabel 3. menunjukkan bahwa konstruk tersebut reliabel karena nilai *Composite Reliability* (ρ_c) untuk variabel laten >0,70 (Ray, 2021), dan validitas konvergen dari *Average Variance Extracted* (AVE) telah terpenuhi karena rata-rata AVE > 0,50 (Ray, 2021).

Validitas diskriminan

Kriteria Fornell dan Larcker mensyaratkan bahwa akar AVE setiap variabel harus lebih besar dari korelasi antar variabel. Lebih jelasnya pada Tabel 4.

Tabel 4. Validitas diskriminan (Fornell Lacker C)

	Teknologi Ramah Lingkungan (X1)	Pengaruh Sosial (X2)	Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Teknologi Ramah Lingkungan (X1)	0,847			
Pengaruh Sosial (X2)	0,363	0,846		
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	0,261	0,407	0,806	
Kepuasan Kerja (Y)	0,472	0,440	0,227	0,791

Sumber: data primer, diolah dengan SEM PLS tahun 2024.

Validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria Fornell dan Larcker, di mana nilai akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel. Variabel Teknologi Ramah Lingkungan memiliki akar AVE sebesar 0,847, melebihi korelasinya dengan Pengaruh Sosial (0,363), Kualitas Kehidupan Kerja (0,261), dan Kepuasan Kerja (0,472). Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel Teknologi Hijau terpenuhi, demikian pula untuk variabel lainnya.

Rasio Monotrait Heterotrait (HTMT)

Nilai HTMT yang dinyatakan valid disarankan $< 0,90$, jika tidak maka tidak valid. Lebih jelasnya pada Tabel 5.

Tabel 5. Rasio Monotrait Heterotrait (HTMT)

	Teknologi Ramah Lingkungan (X1)	Pengaruh Sosial (X2)	Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
<i>Teknologi Ramah Lingkungan (X1)</i>				
<i>Pengaruh Sosial (X2)</i>	0,607			
<i>Kualitas Kehidupan Kerja (X3)</i>	0,476	0,745		
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>	0,702	0,664	0,375	

Sumber: data primer, diolah dengan SEM PLS tahun 2024.

Ukuran validitas diskriminan HTMT dinilai lebih akurat atau sensitif dalam mendeteksi validitas diskriminan (Hair dkk., 2019). Hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT $< 0,90$ untuk pasangan variabel, sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Dibandingkan dengan variasi variabel dan item lainnya, variabel ini memiliki variasi yang lebih banyak dengan item yang mengukurnya.

Nilai R-Kuadrat

Interpretasi kualitatif nilai *R square* adalah sebagai berikut: 0,25 (pengaruh rendah), 0,50 (pengaruh sedang), dan 0,75 (pengaruh tinggi). Lebih jelasnya terdapat pada Tabel 6.

Tabel 6. R-squared

Variabel	<i>R-Kotak</i>
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>	0,306

Sumber: data primer, diolah dengan SEM PLS tahun 2024.

Besarnya pengaruh *Green technology*, *Social Influence*, dan *Quality of Work Life* terhadap Statistik Pekerjaan sebesar 30,6% termasuk pengaruh sedang (Ray, 2021).

Uji Hipotesis

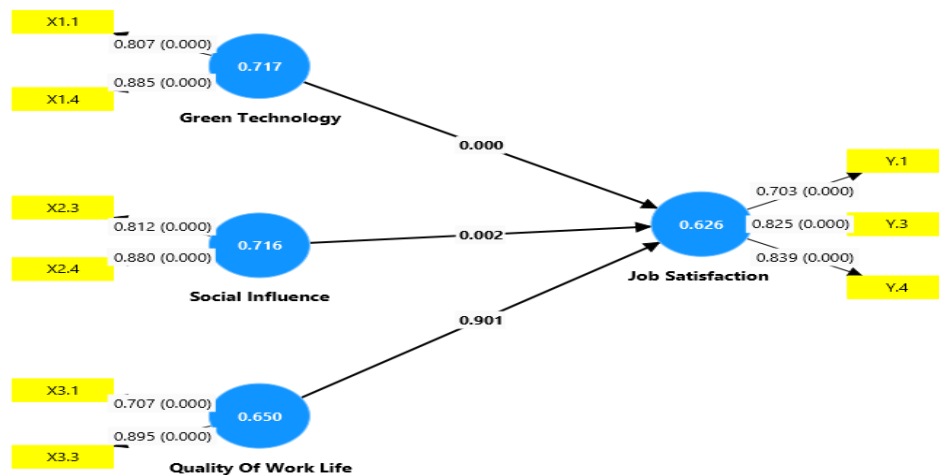
Uji hipotesis dinyatakan berpengaruh dengan nilai *P-Values* $< 0,01$, kemudian jika sebaliknya atau $> 0,01$ dinyatakan tidak berpengaruh. Lebih jelasnya terdapat pada Tabel 6.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

		Rata- rata sampel (M)	Deviasi standar (STDEV)	Statistik T (O/STDEV)	nilai P	Hasil
<i>Teknologi hijau (X1)</i>	->	0,363	0,086	4.169	0,000	Berpengaruh
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>						
<i>Pengaruh Sosial (X2)</i>	->	0,307	0,099	3.107	0,002	Berpengaruh
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>						
<i>Kualitas Kehidupan Kerja (X3)</i>	->	0,020	0,071	0,124	0,901	Tidak berpengaruh
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>						

Sumber: data primer, diolah dengan SEM PLS tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 7. menunjukkan bahwa *Green Technology* dan *Social Influence* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan *P-value* $< 0,01$ sedangkan *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena menunjukkan *P-value* sebesar 0,901 atau $> 0,01$.



Gambar 3. Model Nilai P Struktural

Goodness of Fit

$$GoF = \sqrt{\frac{0.650 + 0.716 + 0.717 + 0.626}{4} \times 0.306}$$

$$GoF = 0.677 \times 0.306$$

$$GoF = 0,207$$

Nilai GoF berkisar antara 0-1 dengan interpretasi nilai: 0,1 - 0,25 (GoF kecil), 0,25 – 0,36 (GoF sedang), dan lebih dari 0,36 (GoF besar) (Jufrizen dkk., 2023). Nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebesar 0,207 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang rendah terhadap data, sehingga menunjukkan prediksi yang kurang akurat. Untuk meningkatkan performa, disarankan untuk menambahkan variabel prediktor, melakukan transformasi data, mencoba model lain, dan melakukan penyetelan parameter. Selain itu, gunakan metrik evaluasi tambahan dan visualisasi hasil untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja model dan area yang perlu ditingkatkan.

PEMBAHASAN

Teknologi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Temuan pertama menunjukkan bahwa UKM fiber di Yogyakarta, Indonesia telah berhasil menerapkan teknologi ramah lingkungan secara efektif. Terbukti dengan penerapan *Green Technology* yang meningkatkan efisiensi produksi (X1.4, mean tertinggi) dan meningkatkan produktivitas serta membantu mengatasi tantangan lingkungan (Hassan dkk., 2021), dengan mengurangi polusi udara, air dan tanah, teknologi ini juga meningkatkan kesehatan manusia dan lingkungan (Perusahaan, 2020). Selain itu, penerapan teknologi baru dalam suatu organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas karyawan, kualitas produk atau layanan, inovasi, dan membedakan bisnis dari pesaing, yang pada akhirnya membantu meningkatkan daya saing di pasar (Ikram dkk., 2022). Hal ini menunjukkan komitmen mereka terhadap praktik yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Temuan ini menyoroti pentingnya penerapan teknologi ramah lingkungan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja UKM fiber di Yogyakarta, Indonesia, serta mendorong bisnis ramah lingkungan yang pada akhirnya akan memberikan manfaat jangka panjang bagi lingkungan dan masyarakat lokal.

Regulasi untuk beradaptasi dan mengadopsi inovasi secara berkelanjutan menjadikan penting bagi dunia usaha untuk menerapkan strategi yang dapat memperkuat keunggulan kompetitif (Sahoo dkk., 2023), melalui isu pengembangan organisasi teknologi ramah lingkungan (D.Wang dkk., 2022) menunjukkan bahwa dampak langsung dan tidak langsung kebijakan pemerintah terhadap inovasi teknologi ramah lingkungan beragam (Wu dkk., 2022). Ketika

pembangunan ramah lingkungan mencapai tingkat tertentu, peraturan lingkungan hidup akan mendorong pembangunan ekonomi berkualitas tinggi (Lin dkk., 2022), dan secara keseluruhan mengalami peningkatan (P.Liu dkk., 2024). Hal ini dikarenakan Teknologi Ramah Lingkungan merupakan salah satu pendekatan Kepuasan Kerja yang paling banyak digunakan oleh organisasi untuk menyelesaikan tantangan pembangunan di industri yang sangat berpolusi (Cai dkk., 2020).

Pengaruh Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Temuan kedua menunjukkan bahwa UKM fiber di Yogyakarta, Indonesia memiliki pengaruh sosial dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan perubahan positif, terutama ketika organisasi mendukung penggunaan teknologi baru (X2.4, mean tertinggi). Teknologi baru dapat membawa perubahan dari cara kita berkomunikasi hingga cara kita bekerja dan bersosialisasi, teknologi baru telah mengubah hampir setiap aspek kehidupan kita (Achmad, 2021). Secara keseluruhan, teknologi baru mempunyai potensi besar untuk meningkatkan kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya (Soderholm, 2020). Oleh karena itu, temuan ini menekankan pentingnya pengaruh sosial yang positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi pada UKM fiber dan organisasi lainnya.

Pengaruh Sosial sangat mempengaruhi spontanitas individu dan menjadi kekuatan dominan yang harus dikendalikan dengan baik oleh manajemen (Gharbi dkk., 2022) karena hal ini dapat mengubah dampak buruk dari faktor-faktor ini terhadap prospek awal kelangsungan hidup mereka (Yi dkk., 2020), dan terbatas pada situasi risiko minimal (Osmont dkk., 2021). Hal ini tidak hanya terbukti memiliki hubungan yang besar dengan komitmen dan kepuasan (Viswanathan dkk., 2020). Namun, juga pengetahuan dan perilaku (Hong dkk., 2023) pada tingkat individu dan organisasi yang berdampak pada efektivitas (Yazdanmehr dkk., 2020). Penelitian telah menunjukkan bahwa pengaruh sosial dapat digunakan untuk membuat orang berperilaku baik, terutama dengan khalayak yang dituju (Oyibo & Vassileva, 2019)

Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Temuan ketiga adalah pegawai belum diberikan kesempatan dan ruang untuk berkembang, hal ini sesuai dengan pernyataan X3.1 sebagai mean terendah. Dalam lingkungan organisasi yang tidak mendukung, terlalu banyak tekanan, dan kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan tingginya tingkat stres dan masalah kesejahteraan mental (López-Martínez dkk., 2021). Selain itu, ketidakpuasan kerja karena kurangnya penghargaan, kurangnya kesempatan pengembangan karir, atau kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja juga dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja (Jacobs dkk., 2020). Hal ini dapat mempengaruhi kinerja individu, mengurangi motivasi, kreativitas, dan inovasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Trogakos dkk., 2020). Kualitas kehidupan kerja merupakan persoalan yang tidak boleh dianggap sepele, karena mengacu pada kepuasan karyawan dan kombinasi seluruh faktor yang penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas (Abdullah dkk., 2021). Memahami kesejahteraan dan keterlibatan psikologis seseorang dapat membantu orang menjadi lebih produktif di tempat kerja, sebuah fakta yang dikenal dalam filsafat (Allam dan Syaik, 2020).

Oleh karena itu, memperoleh pemahaman tentang bagaimana kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi sangatlah penting (Els dkk., 2021) yang menekankan betapa pentingnya kualitas kehidupan kerja untuk mengurangi tindakan tidak etis dan tidak bermoral yang dilakukan karyawan dalam organisasi (Jahanshahi & Dehghani, 2020), bahkan keadaan lain yang mempunyai dampak jangka Panjang (McFadden dkk., 2021). Hal ini sangat penting mengingat meningkatnya tingkat penyakit mental, kelelahan, dan ketidakhadiran di pasar tenaga kerja, yang berdampak pada kualitas hidup individu, kinerja perusahaan, dan biaya (Leitão dkk., 2021). Salah satu musuh utama suatu organisasi adalah karyawan yang tidak puas; mempertahankan tenaga kerja pada tingkat yang memuaskan merupakan tanggung jawab utama pemberi kerja; jika tidak, akan terjadi

penurunan kinerja, produktivitas, dan pergantian karyawan (Nanjundeswaraswamy & Beloor, 2024).

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Implikasi Teoritis

Penolakan salah satu hipotesis mengenai kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini mendorong peneliti untuk memperkuat teori pemenuhan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja harus mempertimbangkan lebih dalam bagaimana organisasi dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan akan pengakuan, prestasi, otonomi, dan hubungan sosial. Dengan memperkuat teori pemenuhan kebutuhan ini diharapkan dapat memberikan pedoman yang lebih komprehensif bagi organisasi dalam merancang program dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Implikasi praktis

Penelitian yang berfokus pada peningkatan kepuasan karyawan ini dapat dijadikan referensi bagi organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Langkah-langkah perbaikan ini dapat mencakup strategi yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan tuntutan pekerjaan, mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan tempat kerja yang mendorong inovasi dan kolaborasi. Dengan melakukan langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya bermanfaat bagi kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan lebih bahagia dengan pekerjaannya bila memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik (Arief dkk., 2021).

SARAN

Untuk meningkatkan *Quality of Work Life* dan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja di industri fiber *creative* meliputi peningkatan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman, program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, serta peningkatan *work-life balance*. Selain itu, penting untuk memperhatikan aspek-aspek seperti fleksibilitas jadwal, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan peluang pengembangan karir dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, NAC, Zakaria, N., & Zahoor, N. (2021). Developments in Quality of Work-Life Research and Directions for Future Research. *Open sage*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/21582440211059177>
- Ahmad, W. (2021). Masyarakat Warga dan Netizen: Makna Perubahan Sosial Dari Sudut Pandang Teknologi. *Jurnal Mantic*, 5(3), 1564–1570.
- Ahmad, S. (2013). Paradigma kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Nilai Kemanusiaan*, 19(1), 73–82. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Ahmed, MM, Khudari, M., Hussein, AM, & Jais, J. (2023). Quality of Work Life, Job Enrichment and their Impact on Employee Retention: Exploratory Research in Private Colleges in Baghdad. *WSEAS Transactions On Business And Economics*, 20, 848–858. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.78>
- Aithal, S., & Shubhrajyotsna, A. (2016). Peluang & Tantangan Teknologi Ramah Lingkungan di Abad 21. *Arsip RePEC Pribadi Munich*, 73661 (September), 818–828.
- Al, P.&. (2019). The Practice of Headmasters' Leadership and Its Effect on Job Satisfaction of Special Education Integration Program (PPKI) Teachers in Johor, Malaysia. *Universal Journal of Education and Research*, 7(9), 2008–2014. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070923>
- Allam, Z., & Shaik, AR (2020). A study on quality of work life amongst employees working in

- the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letter*, 10(6), 1287–1294. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.029>
- Anjuman-i Bihdāsht-i Īrān., GN, & Dargahi, H. (2006). *Majallah-i bihdāsht-i Īrān. Healthy society Iran Journal*, 35(4), 8–14.
- Arief, NR, Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *Internasional Journal of World Social Science*, 3(1), 259–269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Aziri. (2011). Dopaminergic Inhibition From Substantia Nigra Of Caudate Neurons Activated By Cortical Stimulation. *Japanese Journal of Farmacology*, 31(6), 1037–1042. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Bentler, PM, & Bonett, Dirjen (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures.. *Psicology Buletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bogg, A. (2017). 'Individualisme' and 'Kolektivisme' in collectivism of low employee. EBSCOhost. 1–38. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=2869fe2c-4f7d-4745-b56f-5f716dac4a8e%40redis>
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environment and Healthy Society*, 18(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Cai, X., Zhu, B., Zhang, H., Li, L., & Xie, M. (2020). Can direct environmental regulation promote green technology innovation in heavily polluting industries? Evidence from Chinese listed companies. *Science of The Total Environment*, 746, 140810. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.140810>
- Celik, M. (2011). Pendekatan Teoritis Terhadap Kepuasan Kerja. 4, 7–14.
- Perusahaan, L. (2020). Efisiensi Teknologi Ramah Lingkungan pada Industri Manufaktur Tiongkok: Bukti dari.
- Daneshmandi, F., Hessari, H., Nategh, T., & Bai, A. (2023). Meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Inovasi Individu dan Komponennya: Mempertimbangkan Peran Moderat dari Technostress. *ArXiv Pracetak ArXiv:2310.13861*.
- Dziuba, ST, Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan dan Prestasi Kerjanya Sebagai Unsur Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja. *Keamanan Sistem: Manusia - Fasilitas Teknis - Lingkungan*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Edeh, FO, Zayed, NM, Darwish, S., Nitsenko, V., Hanechko, I., & Anwarul Islam, KM (2023). Manajemen Kesan dan Kinerja Kontekstual Karyawan di Organisasi Jasa (Perusahaan). *Jurnal Sains yang Berkembang*, 7(2), 366–384. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-05>
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, RB (2021). Kualitas kehidupan kerja: Pengaruh terhadap niat berpindah dan komitmen organisasi di antara organisasi manufaktur terpilih di Afrika Selatan. *Jurnal SA Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>
- Ezcurra, R. (2021). Individualisme dan ketidakstabilan politik. *Jurnal Ekonomi Politik Eropa*, 66, 101959. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2020.101959>
- Feng, S., Zhang, R., & Li, G. (2022). Desentralisasi lingkungan hidup, keuangan digital dan inovasi teknologi ramah lingkungan. *Perubahan Struktural dan Dinamika Ekonomi*, 61, 70–83. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2022.02.008>
- Gharbi, H., Aliane, N., Al Falah, KA, & Sobaih, AEE (2022). Anda Benar-Benar Mempengaruhi Saya: Peran Pengaruh Sosial dalam Hubungan antara Keadilan Prosedural dan Niat Turnover. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat*, 19(9).

- <https://doi.org/10.3390/ijerph19095162>
- Gill, MJ (2023). Memahami Penyebaran Kesukarelaan Karyawan Berkelanjutan: Bagaimana Relawan Mempengaruhi Identitas Moral Rekan Kerjanya. Dalam *Jurnal Manajemen* (Vol. 49, Edisi 2). <https://doi.org/10.1177/01492063211050879>
- Goldsmith, EB, & Goldsmith, RE (2011). Pengaruh sosial dan keberlanjutan dalam rumah tangga. *Jurnal Internasional Studi Konsumen*, 35(2), 117–121. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2010.00965.x>
- Gratão, PL, Prasad, MNV, Cardoso, PF, Lea, PJ, & Azevedo, RA (2005). Fitoremediasi: Teknologi ramah lingkungan untuk membersihkan logam beracun di lingkungan. *Jurnal Fisiologi Tumbuhan Brasil*, 17(1), 53–64. <https://doi.org/10.1590/S1677-04202005000100005>
- Grujić, V., Legetić, B., & Hacko, B. (1998). Kualitas hidup dan pengukurannya. *Medicinski Pregled*, 51(1–2), 37–40.
- Guest, D., Knox, A., & Warhurst, C. (2022). Memanusiakan pekerjaan di era digital: Pelajaran dari sistem sosio-teknis dan inisiatif kualitas kehidupan kerja. *Hubungan Manusia*, 75(8), 1461–1482. <https://doi.org/10.1177/00187267221092674>
- Hair, J. . F., Hult, GTM, Ringle, CM, Sarstedt, M., Danks, NP, & Ray, S. (2021). P Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. 21(1). <https://link.springer.com/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, JF, Risher, JJ, Sarstedt, M., & Ringle, CM (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hassan, A., Anwar, I., Saleem, I., Islam, KMB, & Hussain, SA (2021). Orientasi kewirausahaan individu, pendidikan kewirausahaan dan niat kewirausahaan: Peran mediasi motivasi kewirausahaan. *Industri dan Pendidikan Tinggi*, 35(4), 403–418. <https://doi.org/10.1177/09504222211007051>
- Ibrani. (2022). Analisis Tanah Di Zona Keamanan Saluran Listrik Tegangan Tinggi (Saluran Listrik) Pada Contoh Wilayah Fergana PhD dari Institut Politeknik Fergana, Uzbekistan Pelamar PhD dari Institut Politeknik Fergana, Uzbekistan. *Jurnal Internasional Penelitian Multidisiplin EPRA (IJMR) - Jurnal Tinjauan Sejawat*, 2, 198–210. <https://doi.org/10.36713/epra2013>
- Hong, WCH, Chi, CY, Liu, J., Zhang, YF, Lei, VNL, & Xu, XS (2023). Pengaruh tingkat pendidikan sosial terhadap kesadaran dan perilaku keamanan siber: studi perbandingan mahasiswa dan lulusan yang bekerja. Dalam *Pendidikan dan Teknologi Informasi* (Vol. 28, Edisi 1). Pegas AS. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11121-5>
- Ikram, M., Sroufe, R., Awan, U., & Abid, N. (2022). Memungkinkan kemajuan di negara berkembang: Model pengambilan keputusan hibrid baru untuk perencanaan teknologi ramah lingkungan. *Keberlanjutan (Swiss)*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/su14010258>
- Ilhamuddin, HM, Nururly, S., & Rusminah, R. (2022). Penguatan Strategi Pemasaran Industri Kerajinan Perhiasan Mutiara di Mataram Akibat Dampak Pandemi Covid 19. *Jmm Unram - Jurnal Magister Manajemen*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.702>
- Jacobs, LG, Paleoudis, EG, Bari, DL Di, Nyirenda, T., Friedman, T., Gupta, A., Rasouli, L., Zetkolic, M., Balani, B., Ogedegbe, C., Bawa, H., Berrol, L., Qureshi, N., & Aschner, JL (2020). Persistensi gejala dan kualitas hidup dalam 35 hari setelah rawat inap karena infeksi COVID-19. *PLOS ONE*, 15 (12 Desember), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243882>
- Jahanshahi, AA, & Dehghani, A. (2020). Anomie di organisasi publik: Bagaimana kualitas kehidupan kerja dapat membantu? *Jurnal Hubungan Masyarakat*, 20(2), 1–9. <https://doi.org/10.1002/pa.1995>
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). Kajian Empiris Tentang Motivasi Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Internasional Teknik, Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>

- James W, Elston D, TJ dkk. (2016). 濟無Tanpa Judul Tanpa Judul Tanpa Judul. Dalam Dermatologi Klinis Penyakit Kulit Andrew.
- Jufrizen, J., Khair, H., & Loviky, FB (2023). Work Engagement dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Personil: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Internasional...*, 5(1), 77–91. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijbe/article/view/16499%0Ahttps://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijbe/article/download/16499/10129>
- Kakiuchi, E. (2014). Industri kreatif : Realitas dan potensi di Jepang Industri kreatif : Realitas dan potensi di Jepang. *Makalah Diskusi GRIPS 14-04*, 14–04 (April).
- Kamrunnahr, M., Mahamud, A., Akter, J., Rahaman, A., & Hossain, U. (2023). Kesadaran karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dan kerja sama lingkungan di Bangladesh. *Penelitian Akademik Amerika Utara*, 6(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7595934>
- Kim, H., Im, J., & Shin, YH (2021). Dampak kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap perubahan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan restoran selama krisis. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 48 (Januari), 322–330. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.07.010>
- Kong, D., Feng, Q., Zhou, Y., & Xue, L. (2016). Implementasi lokal untuk kebijakan difusi teknologi manufaktur ramah lingkungan di Tiongkok: Dari sudut pandang perusahaan pengguna. *Jurnal Produksi Bersih*, 129, 113–124. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.04.112>
- Kumra, N. (2008). Penilaian terhadap Pendekatan Pengambilan Sampel Kehidupan Muda di Andhra Pradesh, India. *Catatan Teknis Young Lives*, 1 (Maret), 1–37.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Kualitas kehidupan kerja dan kinerja organisasi: perasaan pekerja berkontribusi atau tidak terhadap produktivitas organisasi. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Kualitas kehidupan kerja dan kontribusi terhadap produktivitas: Menilai efek moderat dari sindrom kelelahan. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat*, 18(5), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Lin, T., Wang, L., & Wu, J. (2022). Peraturan Lingkungan Hidup, Inovasi Teknologi Ramah Lingkungan, dan Pembangunan Ekonomi Berkualitas Tinggi di Tiongkok: Penerapan Efek Mediasi dan Ambang Batas. *Keberlanjutan (Swiss)*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/su14116882>
- Liu, P., Huang, T., Shao, Y., & Jia, B. (2024). Regulasi lingkungan, kepadatan teknologi, dan efisiensi inovasi teknologi hijau. *Heliyon*, 10(1), e23809. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23809>
- Liu, X., Min, Q., & Han, S. (2020). Memahami perilaku kontribusi konten berkelanjutan pengguna di mikroblog: perspektif terpadu teori penggunaan dan kepuasan dan teori pengaruh sosial. *Perilaku dan Teknologi Informasi*, 39(5), 525–543. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1603326>
- López-Martínez, BE, Aragón-Castillo, JM, Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Kualitas kehidupan kerja dan prestasi kerja pada dokter di Institut Jaminan Sosial Meksiko, di negara bagian Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Majumdar, P., & Banerjee, S. (2017). Tantangan terhadap pertumbuhan berkelanjutan industri kerajinan kuhila skala mikro di India. *Inovasi Cerdas, Sistem dan Teknologi*, 66(Februari), 267–276. https://doi.org/10.1007/978-981-10-3521-0_23
- Majumder, S., & Biswas, D. (2022). COVID-19: dampak terhadap kualitas kehidupan kerja di sektor real estate. *Kualitas dan Kuantitas*, 56(2), 413–427. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01136-4>
- Marditama, T., Yusliza, MY, Ghani, LA, Saputra, J., Muhammad, Z., & Bon, AT (2021). Literatur

- manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dan organisasi berkelanjutan: Pendekatan tinjauan kecil. Prosiding Konferensi Internasional Teknik Industri dan Manajemen Operasi, 3964–3979. <https://doi.org/10.46254/an11.20210712>
- McFadden, P., Neill, RD, Moriarty, J., Gillen, P., Mallett, J., Manthorpe, J., Currie, D., Schroder, H., Ravalier, J., Nicholl, P., McFadden, D., & Ross, J. (2021). Pemeriksaan Cross-Sectional terhadap Kesejahteraan Mental, Mengatasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Pekerja Kesehatan dan Perawatan Sosial di Inggris pada Dua Titik Waktu Pandemi COVID-19. *Epidemiologi*, 2(3), 227–242. <https://doi.org/10.3390/epidemiologia2030017>
- Mishra, DPK (2013). Kepuasan kerja. *Jurnal Keperawatan Kenya*, 5(2), 49.
- Mishra, S. (2020). Jejaring sosial, modal sosial, dukungan sosial dan keberhasilan akademis di pendidikan tinggi: Sebuah tinjauan sistematis dengan fokus khusus pada siswa yang 'kurang terwakili'. *Tinjauan Penelitian Pendidikan*, 29, 100307. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100307>
- Nanjundeswaraswamy, TS (2015). Kualitas kehidupan kerja perawat: pengembangan skala dan validasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Administrasi*, 38(2), 371–394. <https://doi.org/10.1108/jeas-09-2020-0154>
- Nanjundeswaraswamy, TS, & Beloor, V. (2024). Kualitas kehidupan kerja karyawan yang bekerja di industri garmen India. *Jurnal Penelitian Tekstil dan Pakaian Jadi*, 28(2), 220–234. <https://doi.org/10.1108/RJTA-01-2022-0007>
- Negahdari, A., Jadid-milani, M., Alemohammad, SN, & Hossein Pishgooei, AS (2019). Hubungan Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Petugas Gawat Darurat Pra-Rumah Sakit di Shiraz 2017. *Ijnr*, 13(6), 4–9. <https://doi.org/10.21859/ijnr-130607>
- Nikeghbal, K., Kouhnavard, B., Shabani, A., & Zamanian, Z. (2021). Efek Covid-19 pada beban kerja mental dan kualitas kehidupan kerja di perawat Iran. *Sejarah Kesehatan Global*, 87(1), 1–10. <https://doi.org/10.5334/aogh.3386>
- Onnela, JP, & Reed-Tsochas, F. (2010). Munculnya pengaruh sosial secara spontan dalam sistem online. *Prosiding National Academy of Sciences Amerika Serikat*, 107(43), 18375–18380. <https://doi.org/10.1073/pnas.0914572107>
- Osmont, A., Camarda, A., Habib, M., & Cassotti, M. (2021). Pilihan Teman Sebaya Mempengaruhi Pengambilan Risiko Remaja Terutama Ketika Kurangnya Informasi Risiko yang Eksplisit. *Jurnal Penelitian Remaja*, 31(2), 402–416. <https://doi.org/10.1111/jora.12611>
- Oyibo, K., & Vassileva, J. (2019). Hubungan antara ciri-ciri kepribadian dan kerentanan terhadap pengaruh sosial. *Komputer dalam Perilaku Manusia*, 98, 174–188. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.01.032>
- Pettinichio, D., & Maroto, M. (2021). Siapa yang Penting? Mengukur Disabilitas Lintas Nasional dalam Data Sensus. *Jurnal Statistik dan Metodologi Survei*, 9(2), 257–284. <https://doi.org/10.1093/jssam/smaa046>
- Raeissi, P., Rajabi, MR, Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., & Kakemam, E. (2019). Kualitas kehidupan kerja dan faktor-faktor yang terkait dengannya di kalangan perawat di rumah sakit umum, Iran. *Jurnal Asosiasi Kesehatan Masyarakat Mesir*, 94(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
- Rahman, FA, Aziz, MMA, Saidur, R., Bakar, WAWA, Hainin, MR, Putrajaya, R., & Hassan, NA (2017). Polusi sebagai solusi: Penangkapan dan penyerapan karbon dioksida (CO₂) dan pemanfaatannya sebagai sumber energi terbarukan untuk masa depan yang berkelanjutan. *Tinjauan Energi Terbarukan dan Berkelanjutan*, 71, 112–126. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2017.01.011>
- Ramdhani, MA, Aulawi, H., Ikhwana, A., & Mauluddin, Y. (2017). Model adaptasi teknologi hijau pada industri penyamakan kulit skala kecil dan menengah. *Jurnal Teknik dan Ilmu Terapan*, 12(4), 954–962. <https://doi.org/10.3923/jeasci.2017.954.962>
- Gagak, BH (1984). Pengaruh dan Kekuasaan Sosial. *Ulasan Kimia*, 84(3), 298–298.

- <https://doi.org/10.1021/cr00061a902>
- Ray, JFHJ · GTMH · CMR · MS · NPD · S. (2021). Pemodelan Persamaan Struktural Partial Least Squares (PLS-SEM). Dalam Pemodelan Persamaan Struktural: Jurnal Multidisiplin (Vol. 30, Edisi 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Penelitian manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan sedang muncul: Tinjauan dan arah masa depan. *Jurnal Manajemen Asia Pasifik*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Sahoo, S., Kumar, A., & Upadhyay, A. (2023). Bagaimana manajemen pengetahuan ramah lingkungan dan inovasi teknologi ramah lingkungan berdampak pada kinerja lingkungan perusahaan? Memahami peran perolehan pengetahuan ramah lingkungan. *Strategi Bisnis dan Lingkungan*, 32(1), 551–569. <https://doi.org/10.1002/bse.3160>
- Schaffer. (1953). Robert H. Schaffer menyalurkan. Sangat sedikit pekerja yang menunjukkan minat besar pada aspek teoritis dari masalah ini; sebagian besar telah puas menyelidiki variabel-variabel tertentu tanpa mempertimbangkan bagaimana variabel-variabel tersebut masuk ke dalam kerangka psikologis yang lebih luas. *New York*, 67(14).
- Shahriari, B., & Hassanpoor, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan di Timur dan Barat. *Revista Gestão & Tecnologia*, 19(2), 27–57. <https://doi.org/10.20397/2177-6652/2019.v19i2.1546>
- Sharif, A., Kocak, S., Khan, HHA, Uzuner, G., & Tiwari, S. (2023). Mengungkap hubungan antara inovasi teknologi ramah lingkungan, pertumbuhan ekonomi, dan pajak lingkungan hidup di negara-negara ASEAN-6: Peran dinamis energi ramah lingkungan dan investasi ramah lingkungan. *Penelitian Gondwana*, 115, 98–106. <https://doi.org/10.1016/j.gr.2022.11.010>
- Singh, JK (2013). Kajian Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasannya. 1(4), 105–111.
- Söderholm, P. (2020). Transisi ekonomi hijau: tantangan perubahan teknologi untuk keberlanjutan. *Bumi Berkelanjutan*, 3(1). <https://doi.org/10.1186/s42055-020-00029-y>
- Spahn, A. (2018). "Generasi pertama yang mengakhiri kemiskinan dan generasi terakhir yang menyelamatkan planet ini?" – Individualisme Barat, hak asasi manusia dan nilai alam dalam etika pembangunan berkelanjutan global. *Keberlanjutan (Swiss)*, 10(6). <https://doi.org/10.3390/su10061853>
- Sun, J., & Tang, J. (2011). Bab 4 SURVEI MODEL DAN ALGORITMA UNTUK. *Jaringan*, 177–214. http://www.springerlink.com/index/10.1007/978-1-4419-8462-3%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1007/978-1-4419-8462-3_7
- Tang, J., Sun, J., Wang, C., & Yang, Z. (2009). KDD09-Tang-et-al-Analisis-Pengaruh-Sosial.pdf. Prosiding Konferensi Internasional ACM SIGKDD ke-15 tentang Penemuan Pengetahuan dan Penambangan Data, 807–816. <http://dl.acm.org/itation.cfm?id=1557108%0Apapers2://publication/uuid/CE3E4EB5-1E80-48FB-B7CE-F6CE1285CE7D>
- Trougakos, JP, Chawla, N., & McCarthy, JM (2020). Bekerja di masa pandemi: Menjelajahi dampak kecemasan kesehatan akibat COVID-19 terhadap pekerjaan, keluarga, dan kesehatan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 105(11), 1234–1245. <https://doi.org/10.1037/apl0000739>
- Unarajan, DD (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Vannoy, SA, & Palvia, P. (2010). Model pengaruh sosial dari adopsi teknologi. *Komunikasi ACM*, 53(6), 149–153. <https://doi.org/10.1145/1743546.1743585>
- Viswanathan, P., Singh, AB, & Gupta, G. (2020). Peran pengaruh sosial dan kualitas layanan elektronik dalam mempengaruhi loyalitas asuransi jiwa online: Sebuah studi berbasis SEM. *Jurnal Internasional Keunggulan Bisnis*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2020.106370>
- Wang, D., Zhang, Z., & Shi, R. (2022). Desentralisasi Fiskal, Inovasi Teknologi Ramah Lingkungan, dan Polusi Udara Regional di Tiongkok: Investigasi dari Perspektif Persaingan Antar Pemerintah. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan*

- Masyarakat, 19(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph19148456>
- Wang, H., Cui, H., & Zhao, Q. (2021). Pengaruh inovasi teknologi ramah lingkungan terhadap produktivitas total faktor ramah lingkungan di Tiongkok: Bukti dari analisis model durbin spasial. *Jurnal Produksi Bersih*, 288, 125624. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125624>
- Wang, W., Wang, Y., Zhang, Y., & Ma, J. (2020). Limpahan kepuasan TI di tempat kerja ke kepuasan kerja: Peran kesesuaian pekerjaan dan kesesuaian profesional. *Jurnal Internasional Manajemen Informasi*, 50 (November 2018), 341–352. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.011>
- Wnuk, M. (2017). Pengondisian organisasi terhadap kepuasan kerja. Sebuah model kepuasan kerja. *Ekonomi Kontemporer*, 11(1), 31–44. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.227>
- Wu, G., Xu, Q., Niu, X., & Tao, L. (2022). Bagaimana Kebijakan Pemerintah Meningkatkan Inovasi Teknologi Ramah Lingkungan: Sebuah Studi Empiris di Tiongkok. *Frontiers in Environmental Science*, 9 (Januari), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2021.799794>
- Xu, Y., Ge, W., Liu, G., Su, X., Zhu, J., Yang, C., Yang, X., & Ran, Q. (2023). Dampak persaingan pemerintah daerah dan inovasi teknologi ramah lingkungan terhadap transisi ekonomi rendah karbon: wawasan baru dari Tiongkok. *Penelitian Ilmu Lingkungan dan Polusi*, 30(9), 23714–23735. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-23857-1>
- Yan, AF, Chen, Z., Wang, Y., Campbell, JA, Xue, QL, Williams, MY, Weinhardt, LS, & Egede, LE (2022). Efektivitas Penyaringan dan Intervensi Kebutuhan Sosial di Lingkungan Klinis mengenai Pemanfaatan, Biaya, dan Hasil Klinis: Tinjauan Sistematis. *Pemerataan Kesehatan*, 6(1), 454–475. <https://doi.org/10.1089/heq.2022.0010>
- Yan, X., Zhang, Y., & Pei, LL (2021). Dampak tingkat pengambilan risiko terhadap inovasi teknologi ramah lingkungan: Bukti dari perusahaan-perusahaan tercatat yang intensif energi di Tiongkok. *Jurnal Produksi Bersih*, 281, 124685. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124685>
- Yazdanmehr, A., Wang, J., & Yang, Z. (2020). Rekan kerja penting: Peran moderat dari pengaruh sosial terhadap kepatuhan kebijakan keamanan informasi. *Jurnal Sistem Informasi*, 30(5), 791–844. <https://doi.org/10.1111/isj.12271>
- Yi, X., Zhang, YA, & Windsor, D. (2020). Anda Hebat dan Saya Hebat (Terlalu): Menelaah Perilaku Pengaruh Sosial CEO Baru pada Masa Transisi Kepemimpinan *Jurnal: Jurnal Akademi Manajemen Anda Hebat dan Saya Hebat (Terlalu): Menelaah Perilaku Pengaruh Sosial CEO Baru pada Masa Kepemimpinan Tra. Jurnal Akademi Manajemen*.
- Yucedag, C., Kaya, LG, & Cetin, M. (2018). Mengidentifikasi dan menilai kesadaran lingkungan terhadap sikap karyawan hotel dan restoran di Distrik Amasra Bartin. *Pemantauan dan Penilaian Lingkungan*, 190(2). <https://doi.org/10.1007/s10661-017-6456-7>
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dapat mendorong perilaku karyawan yang ramah lingkungan di Tiongkok: Perspektif model penerimaan teknologi. *Keberlanjutan (Swiss)*, 11(19). <https://doi.org/10.3390/su11195408>
- Zhu, Y. (2012). Tinjauan kepuasan kerja. *Ilmu Sosial Asia*, 9(1), 293–298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>