

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap *Sustainable Performance* Melalui Kepuasan Kerja

## *(The Influence of Work Environment and Innovative Behavior on Sustainable Performance Through Job Satisfaction)*

Riska Amelia Fatimah<sup>1\*</sup>, Eko Nur Fu'ad<sup>2</sup>

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Jepara, Indonesia<sup>1,2</sup>

[riskaameliafatimah@gmail.com](mailto:riskaameliafatimah@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [ekonfuad@unisnu.ac.id](mailto:ekonfuad@unisnu.ac.id)<sup>2</sup>



### Riwayat Artikel:

Diterima pada 2 Januari 2025

Revisi 1 pada 26 Januari 2025

Revisi 2 pada 1 Februari 2025

Revisi 3 pada 12 Februari 2025

Disetujui pada 27 Februari 2025

### Abstract

**Purpose:** This study aims to identify and analyze the influence of the work environment and innovative behavior on sustainable performance through job satisfaction.

**Methodology:** The study population comprised 334 employees of CV Kalingga Keling Jati. Data were collected from 210 respondents using random sampling techniques through online questionnaires distributed using Google Forms, and then analyzed using the SEM-PLS method.

**Results:** Work environment and innovative behavior significantly impact sustainable performance, with job satisfaction acting as a mediator that strengthens this impact. A supportive work environment and culture of innovation have been shown to significantly improve operational efficiency and sustainability.

**Conclusion:** The conclusion indicates that The work environment and innovative behavior significantly influence sustainable performance, both directly and through the mediation of job satisfaction. Job satisfaction strengthens this relationship, suggesting that organizational strategies that foster a supportive environment and encourage innovation enhance job satisfaction and lead to optimal sustainable performance.

**Limitations:** This study is limited to data from CV Kalingga Keling Jati; therefore, the results may be less generalizable to other furniture industries. The quantitative method limits the exploration of qualitative aspects such as work culture and motivation and does not analyze external factors such as global market dynamics and government regulations.

**Contribution:** This study provides insights into the role of the work environment and innovative behavior in sustainable performance through job satisfaction, as well as a framework for research and practical applications in related areas.

**Keywords:** *Innovative Behavior, Job Satisfaction, Sustainability Performance, Work Environment.*

**How to Cite:** Fatimah, R. A., & Fu'ad, E. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Sustainable Performance Melalui Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(3), 673-691.

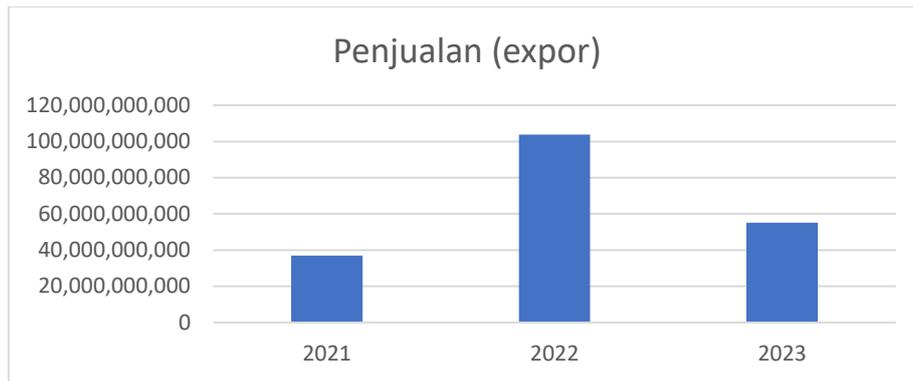
## 1. Pendahuluan

Industri furniture merupakan salah satu penyumbang devisa negara yang sangat penting, selain sektor migas. Pada tahun 2022, nilai ekspor furniture dan produk kerajinan mencapai 3,5 miliar USD atau setara dengan 1,3% dari total ekspor nasional. Industri ini juga menjadi sektor penting dalam penyerapan tenaga kerja, yang melibatkan 143 ribu tenaga kerja dari total 1,114 juta unit industri.

Namun, pada tahun yang sama, ekspor furniture menurun hingga 8,04% dari tahun sebelumnya, dengan tingkat utilisasi turun menjadi 74,16%. Hal ini disebabkan oleh dampak perlambatan ekonomi global dan konflik Ukraina-Rusia yang mengganggu pasokan dan permintaan di pasar Eropa. Terhadap tantangan tersebut, pemerintah melalui Kementerian Perindustrian mengusulkan untuk mengatasinya dengan strategi perluasan pemasaran ke pasar ekspor nontradisional untuk meningkatkan kinerja eksportnya (Kristianto, Broto, Ma'rifah, Puspitaningsih, & Sabila, 2024). Kabupaten Jepara salah satu pusat industri furniture di Indonesia, dengan total 7.421 unit usaha yang mempekerjakan 671.473 orang serta menyerap 77.187 tenaga kerja baru. Industri furniture di Jepara menyumbang sekitar 7% dari total nilai ekspor furniture Indonesia. Meskipun demikian, dalam beberapa tahun terakhir, ekspor furniture Jepara mengalami penurunan akibat perlambatan ekonomi global serta ketidakstabilan strategi dan ruang promosi untuk pasar ekspor (Kristianto et al., 2024). Di tengah tantangan ini, industri furniture Jepara, termasuk perusahaan seperti CV Kalingga Keling Jati, harus menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara seperti Vietnam, yang lebih kompetitif di pasar global. Selain itu, meningkatnya permintaan konsumen terhadap produk berkualitas tinggi dan ramah lingkungan juga menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, penerapan teknologi modern dan pengembangan kompetensi, termasuk kerja sama tim yang solid dan transformasi pengetahuan, menjadi langkah strategi untuk meningkatkan daya saing industri furniture di Jepara (Silviana & Pudjiarti, 2024).

Keinginan industri furniture saat ini yang ingin meningkatkan permintaan konsumen terhadap produk berkualitas tinggi dan ramah lingkungan semakin relevan, terutama dengan meningkatnya perhatian global terhadap produk ramah lingkungan. Namun jejak karbon dari industri mebel sangat besar, terutama pada tahap pengadaan bahan baku dan distribusi produk. Dalam konteks ini, penggunaan bahan baku alternatif seperti kayu daur ulang terbukti dapat membantu menurunkan emisi karbon yang dihasilkan selama siklus hidup produk (Xiong, Ma, Wu, & Zhang, 2020). Industri ini juga menghadapi tantangan terkait ketergantungan pada kayu legal dan bersertifikat. Penggunaan kayu dari sumber yang tidak bersertifikat sering dikaitkan dengan deforestasi dan hilangnya keanekaragaman hayati. Penelitian menyebutkan bahwa pemenuhan persyaratan kayu bersertifikat dapat menjadi langkah penting untuk meningkatkan keberlanjutan lingkungan dalam produksi mebel (Masbullah & Bahri, 2021). Untuk mengurangi dampak lingkungan lebih jauh, penerapan teknologi hijau dan sistem rendah emisi dalam proses produksi mebel menjadi sangat penting. Teknologi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi energi tetapi juga mengurangi jejak lingkungan yang dihasilkan industri ini secara keseluruhan (Utama, Putri, & Ardiyanti, 2022).

Disisi lain industri furniture juga mengalami tantangan lain yang meliputi banyaknya pekerja yang menerima upah rendah dan bekerja dalam kondisi yang kurang mendukung standar keberlanjutan sosial (Masbullah & Bahri, 2021). Selain itu, kurangnya keterlibatan komunitas lokal dalam rantai pasok turut mengurangi dampak positif keberlanjutan terhadap masyarakat setempat (Johann, Silva, Mazzioni, & Casagrande, 2022). Meski demikian, dengan strategi pengembangan yang komprehensif, perusahaan seperti CV Kalingga Keling Jati memiliki peluang besar untuk memaksimalkan kinerja berkelanjutan dan bersaing secara efektif di pasar global yang terus berkembang. Namun, tantangan tetap ada, termasuk penurunan signifikan dalam penjualan ekspor yang perlu segera diatasi untuk mewujudkan kinerja berkelanjutan yang diharapkan.



Gambar 1. Data penjualan ekspor CV Kalingga Jati  
Sumber: CV Kalingga Jati

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan Selama periode 2021 hingga 2023, penjualan (ekspor) menunjukkan pola fluktuasi yang cukup mencolok. Pada tahun 2021, penjualan dimulai dengan angka yang relatif rendah, kondisi ini mungkin dipengaruhi oleh situasi ekonomi saat itu. Namun, memasuki tahun 2022, terjadi lonjakan signifikan dalam penjualan. Angka penjualan mencapai puncak tertinggi selama tiga tahun tersebut, mengindikasikan adanya faktor pendorong besar, seperti peningkatan permintaan pasar atau perubahan kebijakan yang menguntungkan. Sayangnya, momentum tersebut tidak bertahan lama. Pada tahun 2023, penjualan mengalami penurunan yang cukup drastis dibandingkan tahun sebelumnya. Meski begitu, tingkat penjualan di tahun ini tetap lebih tinggi dibandingkan tahun 2021, menunjukkan adanya kemajuan meskipun tidak sekuat tahun 2022. Secara keseluruhan, kinerja penjualan selama tiga tahun terakhir menunjukkan pola pasang surut yang tajam. Fluktuasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dinamika ekonomi global, perubahan kebijakan domestik maupun internasional, hingga perubahan tren pasar yang sulit diprediksi. Kondisi Penurunan nilai ekspor CV Kalingga Keling Jati ini sejalan dengan Tren penurunan ini konsisten dengan melemahnya kinerja ekspor furniture dalam dua tahun terakhir, di mana nilai ekspor tahun 2023 hanya mencapai USD 2,15 miliar, turun 23 persen dari tahun sebelumnya. Kencana (2024) (Liputan6.com). Penurunan nilai ekspor CV Kalingga Keling Jati menggambarkan tantangan industri mebel dalam mencapai kinerja berkelanjutan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang positif dan perilaku inovatif karyawan sangat penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas yang memungkinkan karyawan untuk berinovasi dan cepat beradaptasi dengan perubahan pasar (Yang & Wu, 2021).

Pengaruh lingkungan kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja berkelanjutan melalui kepuasan kerja sangat relevan dengan tantangan industri saat ini, terutama dalam upaya peningkatan keberlanjutan untuk menghadapi persaingan global dan kebutuhan adaptasi inovatif di tengah fluktuasi pasar (Kristianto et al., 2024). Variabel lingkungan kerja, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja berkelanjutan . CV Kalingga Keling Jati, sebagai bagian dari industri furnitur Jepara yang menyumbang 7% dari total ekspor furnitur nasional, memainkan peran strategis dalam industri ini Kristianto et al. (2024). Sebagai salah satu pemain penting, perusahaan ini menghadapi tantangan seperti fluktuasi ekspor dan kebutuhan peningkatan daya saing global, yang menjadikan penelitian ini relevan dan penting untuk memberikan solusi strategis.

Kepuasan kerja kemudian berperan sebagai variabel intervening yang penting karena menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kondisi lingkungan cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menghasilkan ide-ide inovatif. Sebuah penelitian oleh Aditya and Nawangsari (2022), menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan perilaku inovatif karyawan akan berdampak positif pada kinerja berkelanjutan perusahaan, di mana kepuasan kerja berperan sebagai faktor penghubung yang memperkuat hubungan tersebut. Di sisi lain, Liu, Khan, and Raju (2023) menemukan bahwa perilaku inovatif yang didukung melalui lingkungan kerja yang baik sebenarnya dapat

meningkatkan efisiensi, mengurangi pemborosan, dan memperkuat daya saing jangka panjang di tingkat organisasi, yang berpihak pada pencapaian kinerja berkelanjutan. Dalam hal ini, perusahaan seperti CV Kalingga Keling Jati dapat memaksimalkan kinerja berkelanjutan mereka dengan fokus pada pengembangan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong perilaku inovatif, sehingga dapat bersaing secara efektif di pasar global yang semakin kompetitif.

## **2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis**

### **2.1 Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan dimana segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi (Faiqurrutab, Soeprapto, & Suratna, 2023). Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja.

Perilaku inovatif adalah proses di mana, baik dari segi sosial maupun teknis. Tempat kerja yang mengelilingi karyawan berperan dalam menentukan bagaimana mereka menjalankan tugas yang diberikan (Ananda, 2023). Suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan retensi pekerjaan, sedangkan suasana yang kurang kondusif akan melakukan yang sebaliknya lingkungan kerja dapat mengubah emosi karyawan. Jika karyawan menyukai tempat kerjanya, ia akan menggunakan waktunya dengan baik dan bekerja dengan baik. Faktor lain seperti tingkat kebisingan, sirkulasi udara, fasilitas penyegaran, serta insentif seperti penitipan anak, juga merupakan elemen dari lingkungan kerja (Balouch & Hassan, 2014). Lingkungan kerja ini dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap tingkat kepuasan karyawan, tergantung pada karakteristiknya.

### **2.2 Perilaku Inovatif**

Individu menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat untuk mendukung kinerja dalam perannya di organisasi. Proses ini melibatkan eksplorasi peluang, penciptaan ide, promosi ide, dan implementasi nyata dari ide-ide tersebut (Thurlings, Evers, & Vermeulen, 2015). Ini sangat penting terutama di tengah perubahan teknologi dan sosial yang cepat, yang menuntut adaptasi inovatif dari karyawan (Thurlings et al., 2015). Penelitian lain juga mendefinisikan Inovasi adalah perilaku individu yang bertujuan untuk secara sengaja memulai dan memperkenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat dalam konteks peran kerja, kelompok, atau organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Abbad and Abu Rumman (2023) yang menghasilkan bahwa inovasi memiliki dampak signifikan secara statistik terhadap *Sustainable performance*. Untuk mencapai *Sustainable performance*, inovasi dipengaruhi oleh beberapa indikator. Menurut De Jong and Den Hartog (2010) inovasi melibatkan empat indikator utama, yaitu Eksplorasi Ide, Pembangkitan Ide, Promosi Ide, dan Implementasi Ide. lingkungan kerja yang mendukung mendorong eksplorasi ide, yang memungkinkan pemahaman informasi baru dan kreativitas di tempat kerja (Asurakkody & Shin, 2018). Menurut Toubia (2006), pembuatan ide yang efektif biasanya difasilitasi melalui insentif yang dirancang dengan cermat yang mendorong kreativitas dan partisipasi aktif. Berbagai penelitian juga telah menunjukkan bahwa promosi ide lebih efektif dan berhasil dilakukan dalam konteks kelompok atau organisasi yang mendukung, dan di mana individu memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menjelaskan nilai ide tersebut kepada para pemangku kepentingan (Howell & Boies, 2004). Dan Tahap akhir dalam proses inovasi, implementasi ide, melibatkan pengambilan ide-ide yang telah diciptakan dan didukung, lalu mengubahnya menjadi produk atau prosedur konkret dalam praktik (Magadley & Birdi, 2012). Secara keseluruhan, perilaku kerja inovatif yang melibatkan eksplorasi, pembangkitan, promosi, dan implementasi ide dapat membantu organisasi mencapai kinerja berkelanjutan yang lebih tinggi dengan mengoptimalkan interaksi antara individu, tim, dan organisasi.

### **2.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang muncul akibat penilaian seseorang terhadap pekerjaannya dan pengalaman kerjanya (Balouch & Hassan, 2014; Dalena, Ali, & Ediwarman, 2022). Setiap pekerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan masalah individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem nilai yang menjadi dasar setiap orang. Semakin tinggi perspektif pekerjaan sesuai dengan harapan pekerja/karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasannya (Dalena, Ali, & Ediwarman, 2020). Menurut Kehista, Fikri, and Faeni (2024), Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari persepsinya mengenai pekerjaan tersebut. Persepsi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan dan prosedur perusahaan, serta kompensasi atau tunjangan yang diterima. Dengan kepuasan kerja, seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dilakukan. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaan seseorang serta harapan seseorang untuk pengalaman di masa mendatang (Jumani & Rianto, 2023).

Pengaruh kepuasan karyawan akan selalu kembali kepada keberlanjutan perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja pada karyawan juga di pengaruhi beberapa indikator seperti Gaji pokok cukup terhadap jam dan beban kerja, Kepuasan dengan kesempatan kenaikan gaji, Pekerjaan diapresiasi, Peluang promosi bagi kinerja baik, Peluang promosi cepat (Balouch & Hassan, 2014). Menurut Sidik and Safitri (2020), Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan memiliki dampak pada produktivitas, tingkat absensi, dan pergantian. Terdapat berbagai cara bagi karyawan untuk menyampaikan ketidakpuasan mereka, yang menjadi bentuk kesadaran diri agar manajemen dapat memahami masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan.

### **2.4 Sustainable Performance**

Kinerja berkelanjutan telah mendapatkan perhatian yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir karena perusahaan menghadapi tekanan yang semakin besar dari para pemangku kepentingan untuk mengatasi masalah lingkungan, sosial, dan ekonomi. Konsep kinerja berkelanjutan sering dikaitkan dengan kerangka kerja Triple Bottom Line (TBL), yang menekankan pentingnya mencapai keseimbangan antara kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial (Elkington & Rowlands, 1999). Dalam konteks industri manufaktur, tujuan keberlanjutan adalah untuk menghasilkan produk yang menggunakan praktik dan proses yang meminimalkan dampak buruk terhadap lingkungan, meningkatkan keuntungan, menghemat energi dan sumber daya alam, serta aman bagi karyawan, konsumen, dan masyarakat (Akanmu et al., 2023).

Kerangka teori dinilai relevan untuk topik penelitian ini. Resource-Based View (RBV) merupakan teori yang berfokus pada pemanfaatan sumber daya internal perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan dengan gagasan bahwa keunggulan kompetitif bisa diraih melalui pengelolaan aset yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan (Barney, 1986). RBV telah digunakan sebagai model untuk memahami strategi keunggulan kompetitif berkelanjutan, baik di sektor publik maupun swasta, dengan membedakan karakteristik sumber daya yang memungkinkan keberlanjutan jangka panjang. Beberapa literatur mengembangkan RBV dengan memperluas fokus pada keberlanjutan dengan cara mengintegrasikan lingkungan alam ke dalam strategi perusahaan (Hart, 1995). Selanjutnya, Resource Dependence Theory (RDT) mencirikan perusahaan sebagai sistem terbuka, bergantung pada kontinjensi lingkungan eksternal (Pfeffer & Salancik, 2015). Menurut RDT, perusahaan terlibat dalam kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal untuk mengelola ketergantungan mereka pada sumber daya penting. RDT mengusulkan bahwa organisasi yang kekurangan sumber daya tertentu akan mengembangkan hubungan dengan organisasi lain dengan tujuan untuk mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan (Hillman, Withers, & Collins, 2009). Institutional Theory menjelaskan bagaimana norma, nilai, dan tekanan sosial eksternal memengaruhi struktur dan praktik organisasi. Teori ini berpendapat bahwa organisasi cenderung menyesuaikan diri dengan harapan sosial untuk mendapatkan legitimasi dan meningkatkan peluang bertahan hidup. Tekanan normatif dan kebutuhan akan legitimasi eksternal menyebabkan organisasi

meniru struktur dan praktik yang diakui secara sosial, suatu fenomena yang disebut sebagai isomorfisme (Zucker, 1987).

Menurut RDT, bisnis yang sangat bergantung pada sumber daya alam, seperti industri manufaktur, cenderung menerapkan praktik ramah lingkungan untuk mengelola risiko dan menjamin keberlanjutan jangka panjang. Teori kelembagaan juga relevan karena teori ini berfokus pada pengaruh norma eksternal dan institusi terhadap perilaku organisasi, di mana tekanan sosial dan regulasi lingkungan mendorong adopsi praktik GHRM dan GSCM dalam industri manufaktur, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja lingkungan dan karyawan.

## **2.5 Pengembangan**

### **2.5.1 Lingkungan Kerja Terhadap Sustainable Performance**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi. Elemen-elemen seperti kondisi fisik, hubungan interpersonal, tata kelola, serta dukungan organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan (Aspani, Sendow, & Tampenawas, 2022). Sustainable performance sendiri didefinisikan sebagai kinerja yang mampu mempertahankan produktivitas tinggi sambil tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan dan dampak lingkungan.

Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan keberlanjutan organisasi. Faktor-faktor seperti tata ruang fisik, hubungan interpersonal yang harmonis, tata kelola yang baik, dan dukungan organisasi terbukti penting dalam mendorong terciptanya kinerja yang berkesinambungan (Aspani et al., 2022). Penelitian lain juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjadi faktor penting untuk keberlanjutan organisasi di masa depan (Sari, Pramono, & Riyono, 2024).

Selain itu, menjaga suasana kerja yang kondusif serta membina hubungan baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang optimal, yang tidak hanya mendukung produktivitas tinggi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dan dampak lingkungan (Sari et al., 2024).

H1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *sustainable performance*

### **2.5.2 Perilaku inovatif Terhadap Sustainable Performance**

Perilaku inovatif mencerminkan kemampuan individu atau organisasi untuk menciptakan solusi baru yang sangat penting dalam menghadapi tantangan pasar yang dinamis dan terus berubah. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif dapat meningkatkan efisiensi operasional, keunggulan kompetitif, serta mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan (Sudarta (2022)). Lebih lanjut, penelitian lain menemukan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan inovasi dengan prinsip keberlanjutan cenderung memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi, menegaskan bahwa perilaku inovatif tidak hanya relevan untuk menciptakan produk baru, tetapi juga untuk mencapai tujuan keberlanjutan organisasi (Hambali, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak hanya penting untuk inovasi produk tetapi juga untuk mencapai tujuan keinginan. menurut Afsar et al. (2020), perilaku inovatif memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, menunjukkan pentingnya perilaku inovatif dalam mendorong kesuksesan organisasi jangka panjang (Ashari, Bintang Putri, Assyava Aulia, & Isa Anshori, 2024).

H2. Perilaku inovatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *sustainable performance*

### **2.5.3 Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.**

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan sosial yang mempengaruhi pengalaman karyawan di tempat kerja. Sepertihalnya lingkungan kerja yang lebih baik tentunya akan memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Penyediaan fasilitas untuk keselamatan kerja karyawan selalu menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, seperti halnya penyediaan penerangan pada

lokasi/ruang kerja sangat dibutuhkan untuk kelancaran karyawan dalam bekerja (Sulistiyawati, Setyadi, & Nawir, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, yang pada pasangan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian oleh Faeni, Puspitaningtyas, and Safitra (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan aman mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan mereka (Isma & Dipoadmodjo, 2022). Alam studi yang dilakukan oleh Runtu, Pio, and Asaloei (2022), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 91,2% terhadap kepuasan kerja karyawan (Runtu et al., 2022). Dari berbagai penelitian, hipotesis bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja didukung oleh data yang menunjukkan hubungan kuat antara keduanya.

H3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja

#### 2.5.4 *Perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja.*

Perilaku inovatif yang dikenal sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat bagi organisasi. Kemampuan individu untuk merespons perubahan dengan menciptakan ide-ide baru dapat meningkatkan hasil kinerja dan kepuasan kerja (Sanjaya, Kurniawan, & Kusuma, 2024). Hubungan antara perilaku inovatif dan kepuasan kerja yang dideskripsikan sebagai interaksi dinamis di mana perilaku inovatif dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan kesempatan bagi individu untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berguna bagi organisasi. Hal ini tercermin dalam penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja seseorang (Meilawati, Ahman, & Setiawan, 2023). Perilaku inovatif memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Sitaresmi and Wahyudi (2022) menemukan bahwa semakin banyak pegawai yang memiliki perilaku kerja inovatif, maka mereka cenderung lebih kontributif bagi organisasi dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sanjaya et al., 2024).

H4. Perilaku inovatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

#### 2.5.5 *Kepuasan kerja terhadap sustainable performance.*

Kepuasan kerja merupakan keadaan puas yang diperoleh karyawan, dinyatakan dalam perasaan senang dan berperilaku baik terhadap pekerjaan yang digelutinya, dimana mereka selalu merasa betah dalam mengerjakannya sehingga lahir rasa kebersamaan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Riski & Widiana, 2020). Kepuasan kerja juga berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih tinggi, memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan jangka panjang terkait praktik mendaftarkan. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama, sehingga organisasi dapat mengembangkan budaya keinginan yang lebih kuat (Yunita & Yansyah, 2024). Studi pada berbagai sektor menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki komitmen lebih besar terhadap keberlanjutan organisasi dan menunjukkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, yang penting untuk kinerja berkelanjutan (Lange, 2021). Dalam konteks keinginan perusahaan, kepuasan kerja karyawan mempengaruhi reputasi lingkungan perusahaan dan kesejahteraan melalui peningkatan keterlibatan manajerial dan dukungan organisasi (Daddi, Iraldo, Testa, & De Giacomo, 2019). Kepuasan kerja secara konsisten terbukti sebagai faktor penting yang berkontribusi pada kinerja berkelanjutan melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan efisiensi organisasi.

H5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *sustainable performance*

#### 2.5.6 *Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap sustainable performance.*

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan, dukungan manajemen, dan fasilitas yang memadai berkontribusi langsung terhadap terciptanya rasa puas dalam bekerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif (Kurniawan, Hendriani, & Nuryanti, 2024). Lebih lanjut, kepuasan kerja juga berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, termasuk inisiatif keberlanjutan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terlibat dalam praktik ramah lingkungan dan mendukung program keberlanjutan yang

diinisiasi perusahaan, sehingga berkontribusi pada kinerja berkelanjutan organisasi (Ramban & Edalmen, 2022).

Dalam hubungan ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja berkelanjutan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk berperilaku lebih proaktif dalam mendukung inisiatif keberlanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Akbar & Akbar, 2024). Studi lainnya juga mendukung temuan ini. Seperti, penelitian oleh Yuliarti, Panggabean, Farida, and Gulo (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan dan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini memperkuat argumen bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menjembatani hubungan antara lingkungan kerja yang mendukung dan kinerja berkelanjutan.

H6. Kepuasan kerja secara positif signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *sustainable performance*

#### 2.5.7 Kepuasan kerja memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap *sustainable performance*

Perilaku inovatif karyawan, seperti pengembangan ide-ide baru dan inisiatif, memiliki potensi besar untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat dalam perilaku inovatif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasakan kontribusi yang lebih besar dan merasa dihargai dalam organisasi. Kepuasan kerja ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada tingkat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi, termasuk inisiatif keberlanjutan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, motivasi dan produktivitas meningkat, yang secara langsung mendukung pencapaian kinerja berkelanjutan (Putra, Utari, & Wirata, 2024). Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator antara perilaku inovatif dan kinerja berkelanjutan. Ketika perilaku inovatif meningkat, kepuasan kerja juga meningkat, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk terlibat lebih aktif dalam praktik mengunjungi tempat kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara perilaku inovatif dan kinerja (Astuti & Sitawati, 2019). Hal tersebut sejalan dengan Penelitian Tang, Shao, Chen, and Ma (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan memiliki dampak besar pada keberlanjutan organisasi. Ketika kepuasan kerja dimediasi oleh modal psikologis atau lingkungan kerja yang mendukung, pengaruh perilaku inovatif terhadap keberlanjutan menjadi semakin signifikan.

H7. Kepuasan kerja secara positif signifikan memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap *sustainable performance*

### 3. Metodologi penelitian

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert (1-5) sebagai alat dalam pengumpulan data dan menggunakan pendekatan survei dengan mengandalkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sebelum digunakan perlu dilakukan pengujian agar data yang terkumpul dapat memberikan data yang valid dan sesuai dengan kenyataan di lokasi penelitian. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitas maupun reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 334 orang karyawan CV Kalingga Keling Jati. Sample yang digunakan sebanyak 210 orang. Perhitungan sample menggunakan rumus slovin 5% dan teknik pengambilan sample menggunakan random sampling.

Analisis data penelitian menggunakan Smart Partial Least Square (Smart PLS), sebuah metode statistik yang digunakan untuk model persamaan struktural (SEM) berbasis varians (Hair, 2014). Tiga tahapan analisis dilakukan dalam penelitian ini: Evaluasi model luar (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, Evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel laten, dan pengujian hipotesis untuk melihat efek mediasi dalam model.

#### 4. Hasil dan pembahasan

Analisis data menggunakan PLS-SEM melalui dua tahapan. Pertama, pengukuran model luar diuji untuk menetapkan validitas dan reliabilitas. Untuk tujuan ini, kami menyelidiki loading factor (LF), composite reliability (CR), average variance extracted (AVE), dan discriminant validity (DV). Hasil pada tabel Measurement model Validity and Reliability menunjukkan bahwa nilai CR menunjukkan konsistensi internal yang baik karena semua nilai melebihi kriteria yang direkomendasikan yaitu 0,7 (Hair, 2014). Dijelaskan lebih lanjut oleh Hair (2014) bahwa LF di atas 0,60 dianggap dapat diterima, sehingga semua LF dalam penelitian ini berada di atas nilai yang direkomendasikan yaitu 0,60. Temuan penelitian ini juga menunjukkan kecukupan AVE karena semua nilai melebihi nilai cut-off sebesar 0,5 (Hair, 2014). Penelitian saat ini juga menggunakan rasio korelasi Heterotrait-Monotrait (HTMT) untuk menguji validitas diskriminan (DV). Pada tabel Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) menunjukkan kecukupan DV karena semua nilai HTMT kurang dari 0,90 yang direkomendasikan (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015).

##### 4.1 Demografi Responden

Tabel 1. Demografis Responden

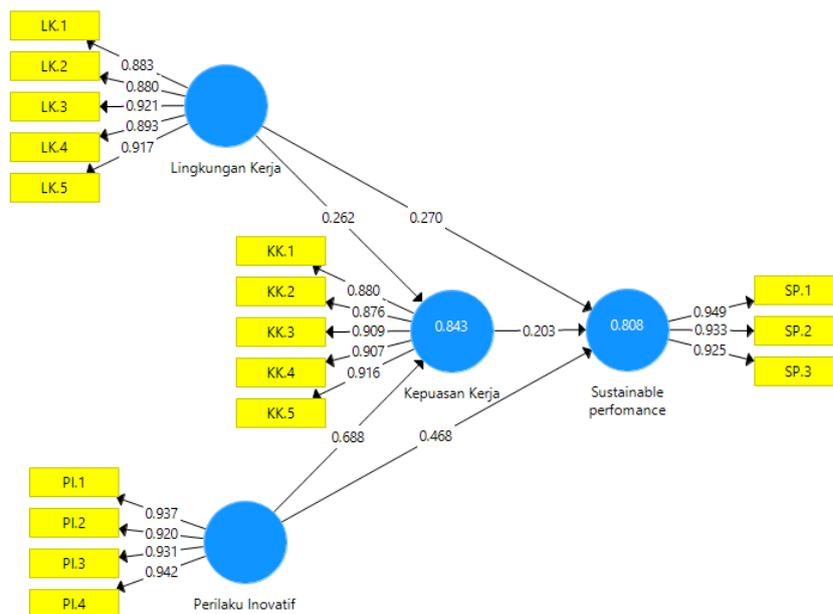
|                               | <b>Kategori</b>       | <b>Total</b> | <b>Presentase</b> |
|-------------------------------|-----------------------|--------------|-------------------|
| <b>Gender</b>                 | Laki Laki             | 155          | 73,8 %            |
|                               | Perempuan             | 55           | 26,2 %            |
| <b>Length of working</b>      | < 1 Tahun             | 11           | 5,2%              |
|                               | 1 - 5 Tahun           | 127          | 60,5%             |
|                               | > 5 Tahun             | 72           | 34,3%             |
| <b>Educational Background</b> | SD/MI                 | 26           | 12,4%             |
|                               | SMP                   | 54           | 25,7%             |
|                               | SMA                   | 113          | 53,8%             |
|                               | Diplomat              | 2            | 1%                |
|                               | Magister S2           | 15           | 7,12%             |
|                               | Magister S3           | 0            | 0%                |
|                               | Doktor S3             | 0            | 0%                |
| <b>Income</b>                 | <1.500.000            | 19           | 9%                |
|                               | 1.500.000 – 2.500.000 | 161          | 76,7%             |
|                               | >2.500.000            | 30           | 14,3%             |

Sumber: Data Kuesioner Penelitian

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, sebanyak 155 orang atau 73,8% dari total 210 responden, sedangkan responden perempuan berjumlah 55 orang atau 26,2%. Ditinjau dari masa kerja, sebanyak 11 responden (5,2%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 127 responden (60,5%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, dan 72 responden (34,3%) telah bekerja pada CV Kalingga Keling Jati selama lebih dari 5 tahun. Pada karakteristik latar belakang pendidikan, sebanyak 26 responden (12,4%) memiliki tingkat pendidikan SD/MI, 54 responden (25,7%) berpendidikan SMP, 2 responden (1%) berpendidikan D1/D2, dan 72 responden (34,3%) telah menyelesaikan pendidikan tingkat Sarjana (S1). Berdasarkan karakteristik pendapatan, terdapat 19 responden (9%) dengan pendapatan di bawah 1.500.000, sebagian besar, yaitu 161 responden (76,7%), memiliki pendapatan antara 1.500.000 – 2.500.000, sementara 30 responden (14,3%) memiliki pendapatan lebih dari 2.500.000.

##### 4.2 Uji Outer Modell (Model Pengukuran)

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa setiap indikator telah memiliki nilai loading factor yang sudah sesuai standar yang ditentukan yaitu lebih besar dari 0,5 – 0,6 dapat dikatakan cukup valid dan lebih dari 0,7 dikatakan valid (Ghozali, 2019). Untuk memastikan layak atau tidak sebagai pengukuran, yaitu hubungan laten antara variabel berikut indikator yang dimilikinya terdiri dari tiga macam yaitu Convergent validity, Reliability, dan Discriminant validity.



Gambar 2. Pengukuran Model  
Sumber : SmartPLS, 2024

#### 4.2.1 Uji Convergent Validity

Dalam penelitian ini menggunakan batasan 0,7, jadi indikator yang nilai loading faktor di atas 0,5 dinyatakan valid (Ghozali, 2019). Hasil olah uji validitas tersebut:

Table 2. Hasil Uji Convergent Validity

| Variabel                | Indikator | Outer Loading | AVE   | Hasil |
|-------------------------|-----------|---------------|-------|-------|
| Lingkungan Kerja        | LK.1      | 0,883         | 0,808 | Valid |
|                         | LK.2      | 0,880         |       | Valid |
|                         | LK.3      | 0,921         |       | Valid |
|                         | LK.4      | 0,893         |       | Valid |
|                         | LK.5      | 0,917         |       | Valid |
| Perilaku Inovatif       | PI.1      | 0,937         | 0,869 | Valid |
|                         | PI.2      | 0,920         |       | Valid |
|                         | PI.3      | 0,931         |       | Valid |
|                         | PI.4      | 0,942         |       | Valid |
| Kepuasan Kerja          | KK.1      | 0,880         | 0,806 | Valid |
|                         | KK.2      | 0,876         |       | Valid |
|                         | KK.3      | 0,909         |       | Valid |
|                         | KK.4      | 0,907         |       | Valid |
|                         | KK.5      | 0,916         |       | Valid |
| Sustainable performance | SP.1      | 0,949         | 0,876 | Valid |
|                         | SP.2      | 0,933         |       | Valid |
|                         | SP.3      | 0,925         |       | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

#### 4.2.2 Composite Reliability

Menurut Ghozali, (2019), nilai yang digunakan untuk mendapatkan reliabilitas terdiri dari Cronbach's Alpha dan Composite Reliability harus melebihi 0,60 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,60 - 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali, 2019). Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                       | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Batas Reliabilitas | Keputusan |
|--------------------------------|------------------|-----------------------|--------------------|-----------|
| Kepuasan Kerja                 | 0,940            | 0,954                 | 0,60               | Reliabel  |
| Lingkungan Kerja               | 0,941            | 0,955                 | 0,60               | Reliabel  |
| Perilaku Inovatif              | 0,950            | 0,964                 | 0,60               | Reliabel  |
| <i>Sustainable performance</i> | 0,929            | 0,955                 | 0,60               | Reliabel  |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

#### 4.2.3 Uji Kebaikan Model (Model Fit)

Nilai R-Square (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui kekuatan prediksi dari model struktural dalam analisis SEM-PLS. Kriteria nilai R-square yang mendekati 0.67 dinilai kuat, 0.33 sebagai moderat, dan 0.19 sebagai lemah (Ghozali, 2019). Nilai R-square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai R-Square

| Variabel Endogen               | R Square | Adjusted R Square |
|--------------------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja                 | 0,843    | 0,842             |
| <i>Sustainable performance</i> | 0,808    | 0,806             |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan variabel Lingkungan kerja dan perilaku inovatif dalam memprediksi kepuasan kerja adalah sebesar 84,2%. Selanjutnya, nilai R-square untuk variabel *Sustainable performance* adalah sebesar 0,806. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan variabel lingkungan kerja, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja dalam memprediksi *Sustainable performance* adalah sebesar 80,6%. Sehingga kriteria nilai R-square dinilai kuat sehingga menunjukkan bahwa model ini efektif dan dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Berkelanjutan.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang dilakukan dengan menganalisis data untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut benar atau salah. Menurut Husain, (2015) pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5%. Sehingga kriteria penerimaan menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H<sub>a</sub> di terima jika nilai p < 0,05.

Table 5. Uji Path Coefficient

|                | (O)   | (M)   | (STDEV) | T      | P Values | Keputusan |
|----------------|-------|-------|---------|--------|----------|-----------|
| KK -> SP       | 0,203 | 0,195 | 0,088   | 2,302  | 0,022    | diterima  |
| LK -> KK       | 0,262 | 0,269 | 0,063   | 4,132  | 0,000    | diterima  |
| LK -> SP       | 0,270 | 0,279 | 0,078   | 3,465  | 0,001    | diterima  |
| PI -> KK       | 0,688 | 0,681 | 0,062   | 11,077 | 0,000    | diterima  |
| PI -> SP       | 0,468 | 0,467 | 0,086   | 5,461  | 0,000    | diterima  |
| LK -> KK -> SP | 0,053 | 0,051 | 0,024   | 2,217  | 0,027    | diterima  |
| PI-> KK -> SP  | 0,140 | 0,134 | 0,065   | 2,155  | 0,032    | diterima  |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

### **4.3 Hasil dan Analisis Hipotesis**

#### **4.3.1 Lingkungan Kerja Terhadap Sustainable Performance**

Nilai konstruk lingkungan kerja terhadap *Sustainable performance* mempunyai arah positif signifikan dengan nilai t statistik sebesar 3,465, dan nilai p-values sebesar  $0,001 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainable performance* terbukti. Sehingga hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Sustainable performance*.

#### **4.3.2 Perilaku Inovatif Terhadap Sustainable Performance**

Nilai konstruk perilaku inovatif terhadap *Sustainable performance* mempunyai arah positif signifikan dengan nilai t statistik sebesar 5,461, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainable performance* terbukti. Sehingga hasil penelitian menunjukkan perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainable performance*.

#### **4.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai konstruk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai arah positif signifikan dengan nilai t statistik sebesar 4,132, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Sehingga hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.3.4 Perilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai konstruk perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja mempunyai arah positif signifikan dengan nilai t statistik sebesar 11,077, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Sehingga hasil penelitian menunjukkan perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **4.3.5 Kepuasan Kerja Terhadap Sustainable Performance**

Nilai konstruk kepuasan kerja terhadap *Sustainable performance* mempunyai arah positif signifikan serta nilai t statistik sebesar 2,302, dan nilai p-values sebesar  $0,022 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis ke lima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainable performance* terbukti. Sehingga hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Sustainable performance*.

#### **4.3.6 Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Dengan Sustainable Performance**

Nilai konstruk kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dengan *Sustainable performance* mempunyai arah positif signifikan dengan nilai t statistik sebesar 2,217, dan nilai p-values sebesar  $0,027 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis ke enam yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *Sustainable performance* terbukti. Sehingga hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *Sustainable performance*.

#### **4.3.7 Kepuasan Kerja Memediasi Perilaku Inovatif Dengan Sustainable Performance**

Nilai konstruk Kepuasan kerja memediasi Perilaku inovatif dengan *Sustainable performance* mempunyai arah positif signifikan dengan nilai t statistik sebesar 2,155, dan nilai p-values sebesar  $0,032 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis ke tujuh yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Perilaku inovatif terhadap *Sustainable performance* terbukti. Sehingga hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap *sustainable performance*.

### **4.4 Pembahasan**

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainable performance* dengan nilai pengaruh yang dilihat dari t statistik sebesar 3,465. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan memengaruhi kinerja pekerja yang lebih baik secara berkelanjutan, yaitu kinerja yang berkelanjutan, yang memengaruhi produktivitas, sehingga mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang. Sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan

mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Hermawan, Wulandari, Buana, and Sanjaya (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan hingga 76,9%, hal ini menunjukkan kondisi fisik dan emosional yang nyaman sangat vital dalam menjamin keinginan untuk mencapai kinerja dalam suatu organisasi (Hermawan et al., 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Burbar 2021 yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan sehingga lingkungan kerja yang baik secara signifikan dapat mendukung tercapainya kinerja karyawan yang berkelanjutan (*sustainable performance*) (Burbar, 2021).

Perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainable performance*, Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik 5,461, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa perilaku inovatif karyawan, seperti menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru, memiliki efek positif pada *Sustainable performance* suatu organisasi. Perilaku Inovatif (PI) merupakan faktor paling dominan dalam kinerja *Sustainable performance* (*path coefficient* = 0,468). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan merupakan kunci utama untuk mendorong hasil yang berkelanjutan. Perilaku inovatif karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan suatu organisasi karena peningkatan efisiensi dan produktivitas hal ini juga membantu kemampuan suatu organisasi untuk beradaptasi dengan berbagai tuntutan lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan budaya inovasi untuk memungkinkan dukungan organisasi dalam mendukung keinginan jangka panjang. Inovasi tidak hanya mendorong efisiensi dan produktivitas tetapi juga mendukung tujuan keberlanjutan melalui penciptaan solusi untuk tantangan lingkungan dan ekonomi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Abbadi and Abu Rumman (2023) yang menghasilkan bahwa inovasi memiliki dampak signifikan secara statistik terhadap *Sustainable performance* (Al-Abbadi & Abu Rumman, 2023). perilaku kerja inovatif berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dari segi keberlanjutan, ketika karyawan didorong untuk berpikir kreatif dan mengembangkan ide-ide baru, hal ini berdampak positif pada kinerja jangka panjang organisasi (Liu et al., 2023). inovasi dan keberlanjutan memiliki hubungan timbal balik yang positif karena inovasi yang diarahkan pada keberlanjutan dapat meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan meningkatkan kinerja keberlanjutan secara keseluruhan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Kalingga Keling Jati. Lingkungan Kerja (LK) berperan penting, terutama melalui kontribusinya terhadap kepuasan kerja (*path coefficient* = 0,262) dan dampak langsungnya pada kinerja berkelanjutan (*path coefficient* = 0,270). hal ini mengandung makna bahwa lingkungan kerja yang baik akan mampu menjamin kepuasan kerja bagi pekerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif juga akan mampu menciptakan ketidakpuasan pada diri karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini and Santoso (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya akan memengaruhi kepuasan kerja tetapi juga kinerja karyawan secara umum. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja juga memediasi dan memperkuat pengaruh lingkungan terhadap kinerja kerja.

Perilaku inovatif berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana Perilaku Inovatif (PI) merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja (*path coefficient* = 0,688). Artinya praktik perilaku inovatif dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV Kalingga Keling Jati. organisasi yang mendukung perilaku inovasi mendorong karyawan untuk merasa puas dengan peran mereka, terutama di lembaga yang menghargai inovasi. Karyawan yang merasa didukung dalam berinovasi seringkali merasakan kepuasan kerja lebih tinggi karena adanya penghargaan terhadap kreativitas dan kesempatan untuk berkembang dalam peran mereka. Terutama ketika lingkungannya mendukung dan inovasi dihargai dengan baik. Inovasi tumbuh subur ketika kepuasan peran tercapai, alasan karyawan terus berinovasi, sehingga membuat lingkungan kerja produktif dan inovatif (Park, Tseng, & Kim, 2016). Penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian dari (Situmorang, 2014) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainable performance*, dimana Nilai *path coefficient* sebesar 0,203 dengan nilai *t* sebesar 2,302 dan *p-value* sebesar 0,022 menunjukkan bahwa pengaruh ini positif signifikan. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan. Hasil tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya Trimono and Nawangsari (2019) yang menemukan bahwa Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap Employee Green Behavior. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tindakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Hasil penelitian dari Kim, Kim, and Han (2019) Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat perilaku hijau sukarela di tempat kerja, terutama dalam kelompok dengan dominasi perempuan yang sangat tinggi. Partisipasi perilaku hijau memberikan cara untuk melakukan penghancuran organisasi dengan metode ramah lingkungan di tempat kerja. Jadi kepuasan kerja memungkinkan dan mendukung motif utama kinerja berkelanjutan melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan partisipasi dalam inisiatif karyawan yang mendukung tujuan organisasi. Karyawan yang puas akan berkinerja lebih baik, berkomitmen pada tujuan jangka panjang organisasi, dan terlibat dalam inisiatif yang ramah lingkungan dan inovatif.

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *Sustainable performance*. Dimana *Path coefficient* sebesar 0,053, *t-value* sebesar 2,217, dan *p-value* sebesar 0,027 menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja berkelanjutan. Meskipun demikian, kontribusi mediasi ini terbilang kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja berkelanjutan, yang memiliki *path coefficient* sebesar 0,270. Namun secara tidak langsung Kepuasan kerja mampu peran efektif sebagai mediator antara lingkungan kerja yang mendukung dan kinerja keberlanjutan karyawan, khususnya pada karyawan di CV Kalingga Keling Jati. Penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik sebagai langkah awal dalam menciptakan kinerja berkelanjutan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat kinerja berkelanjutan karyawan. Dan pada penelitian ini Kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang membantu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap tercapainya kinerja berkelanjutan.

Kepuasan Kerja dapat menjadi variabel intervening yang melaluinya Perilaku Inovatif memengaruhi Kinerja Berkelanjutan. Dimana dari hasil uji data yang dilihat dari *Path coefficient* sebesar 0,140, *t-value* sebesar 2,155, dan *p-value* sebesar 0,032 menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara perilaku inovatif dan kinerja berkelanjutan. Namun, meskipun mediasi ini signifikan, perilaku inovatif tetap menjadi faktor dominan yang memengaruhi hubungan tersebut. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat membuat perilaku inovatif terhadap organisasi/perusahaan. Karyawan berusaha keras untuk memberikan inovasi kepada organisasi/perusahaan. Dapat dikatakan dari analisis data bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja berkelanjutan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu et al. (2023), menunjukkan bahwa konsep kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja penting dalam membangun perilaku inovatif karyawan, yang sekali lagi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keberlanjutan di tingkat organisasi. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dapat memfasilitasi inovasi yang mendukung kesejahteraan di tingkat organisasi.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Lingkungan kerja dan perilaku inovatif memiliki pengaruh cukup besar terhadap pencapaian kinerja berkelanjutan, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja berkelanjutan. Begitu pula, perilaku inovatif karyawan terbukti menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja berkelanjutan, memperkuat pentingnya inovasi dalam menghadapi tantangan organisasi.

Kepuasan kerja memainkan peran sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan perilaku inovatif dengan kinerja berkelanjutan. Peran mediasi ini menunjukkan

bahwa menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong kontribusi yang lebih besar dari karyawan terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, strategi organisasi yang mengintegrasikan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong perilaku inovatif akan secara efektif meningkatkan kepuasan kerja, sehingga menghasilkan kinerja berkelanjutan yang lebih optimal.

## 5.2 Saran

Pada CV Kalingga Jati dapat meningkatkan komunikasi dan hubungan interpersonal antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Langkah ini akan mendorong kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memediasi pengaruh positif perilaku inovatif terhadap kinerja keberlanjutan. Dengan menjadikan perilaku inovatif sebagai inti dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, CV Kalingga Jati dapat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat kinerja keberlanjutan yang lebih adaptif terhadap dinamika pasar global. Pendekatan ini selaras dengan temuan bahwa perilaku inovatif memberikan dampak positif, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja keberlanjutan melalui peningkatan kepuasan kerja.

## Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu perusahaan, yaitu CV Kalingga Keling Jati, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu mewakili seluruh industri furniture di Indonesia maupun sektor manufaktur lainnya. Pendekatan kuantitatif yang digunakan juga membatasi eksplorasi mendalam terhadap aspek kualitatif, seperti budaya kerja, motivasi individu, dan dinamika interpersonal di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini tidak secara rinci menganalisis faktor eksternal, seperti dinamika pasar global, kebijakan pemerintah, dan tekanan lingkungan, meskipun faktor-faktor tersebut dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor industri furniture di Indonesia guna meningkatkan generalisasi temuan dan memperkaya wawasan penelitian.

## Ucapan terima kasih

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sangat dalam kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang tua penulis, dosen pembimbing dan seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih khusus disampaikan kepada CV Kalingga Keling Jati atas kerjasama dan dukungannya dalam proses pengumpulan data.

Penulis juga menghargai bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh tim pengajar di Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, serta dukungan keluarga yang memberikan motivasi selama proses penelitian. Selain itu, terima kasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan masukan berharga dalam penyusunan artikel ini.

## Referensi

- Aditya, G., & Nawangsari, L. C. (2022). The Influence Of Work From Home, Information Technology, And Innovative Behavior On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study On Bpjs Ketenagakerjaan Membership Personnel). *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 3(6). [10.31933/dijdbm.v3i6.1390](https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i6.1390)
- Akanmu, M. D., Hassan, M. G., Ibrahim Alshuaibi, M. S., Ibrahim Alshuaibi, A. S., Mohamad, B., & Othman, A. (2023). The mediating role of organizational excellence between quality management practices and sustainable performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, 34(9-10), 1217-1242. [10.2991/aebmr.k.210628.019](https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210628.019)
- Akbar, S., & Akbar, D. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 211-224. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i10.2732>
- Al-Abbadi, L. H., & Abu Rumman, A. R. (2023). Sustainable performance based on entrepreneurship, innovation, and green HRM in e-Business Firms. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2189998. [10.1080/23311975.2023.2189998](https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189998)

- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75-85. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>
- Ashari, R. P., Bintang Putri, S., Assyava Aulia, M., & Isa Anshori, M. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(2). <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i2.78>
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. (2022). Pengaruh lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel sahid kawanua manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 63-72. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39394>
- Astuti, T. P., & Sitawati, R. (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada hotel pandanaran semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian nursing research*, 12(4), 237-244. [10.1016/j.anr.2018.11.003](https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.11.003)
- Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140. [10.5296/ijld.v4i2.6094](https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094)
- Barney, J. B. (1986). Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy. *Management science*, 32(10), 1231-1241. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.10.1231>
- Burbar, M. Y. (2021). The Impact of work environment on employees' performance in banking sector in Palestine. *International Business Research*, 14(8), 85-99. [10.5539/ibr.v14n8p85](https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85)
- Daddi, T., Iraldo, F., Testa, F., & De Giacomo, M. R. (2019). The influence of managerial satisfaction on corporate environmental performance and reputation. *Business Strategy and the Environment*, 28(1), 15-24. <https://doi.org/10.1002/bse.2177>
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136. doi:[10.35912/simo.v1i2.712](https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712)
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36. [10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x)
- Elkington, J., & Rowlands, I. H. (1999). Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business. *Alternatives Journal*, 25(4), 42.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangunan Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(1), 45-57. doi:[10.35912/sakman.v1i1.602](https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602)
- Faiqurrutab, F., Soeprapto, A., & Suratna, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 21(1), 72-95. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713>
- Ghozali, I. (2019). *Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0*. Semarang: universitas diponegoro.
- Hair, J. F. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*: sage.
- Hambali, A. (2024). Komitmen atas SDGs-9, Tingkat Inovasi, dan Dampaknya Pada Kinerja Keberlanjutan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 53-68. <https://doi.org/10.36452/akunukd.v24i1.3220>
- Hart, S. L. (1995). A natural-resource-based view of the firm. *Academy of Management Review*, 20(4), 986-1014.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.

- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh kompetensi, Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung (The influence of competence, incentives and work experience on employee performance in Lampung). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 1(1), 80. [10.35912/simo.v1i1.149](https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.149)
- Hillman, A. J., Withers, M. C., & Collins, B. J. (2009). Resource dependence theory: A review. *Journal of management*, 35(6), 1404-1427. [10.1177/0149206309343469](https://doi.org/10.1177/0149206309343469)
- Howell, J. M., & Boies, K. (2004). Champions of technological innovation: The influence of contextual knowledge, role orientation, idea generation, and idea promotion on champion emergence. *The leadership quarterly*, 15(1), 123-143. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.008>
- Isma, A. S., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix*, 10(2).
- Johann, G. B., Silva, G., Mazzioni, S., & Casagrande, R. M. (2022). Sustainability Practices, Performance and Competitiveness in the Export Furniture Industry Management. *Ambiente & Sociedade*, 25, e00292. [10.1590/1809-4422asoc20210029r2r1vu2022L3OA](https://doi.org/10.1590/1809-4422asoc20210029r2r1vu2022L3OA)
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 39-50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Kehista, A. P., Fikri, A. W. N., & Faeni, D. P. (2024). Pengaruh Konsep Green Human Resources Management, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi Praktik Implementasi Green Human Resources Management PT XX. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 5(2), 255-268. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/simo.v5i2.3459>
- Kencana, M. R. B. (2024). Kinerja Industri Mebel Kian Lesu, Keberlanjutan Jadi Kunci.
- Kim, A., Kim, Y., & Han, K. (2019). A cross level investigation on the linkage between job satisfaction and voluntary workplace green behavior. *Journal of Business Ethics*, 159(4), 1199-1214. [10.1007/s10551-018-3776-7](https://doi.org/10.1007/s10551-018-3776-7)
- Kristianto, F. P., Broto, T. W., Ma'rifah, J. D., Puspitaningsih, F. I., & Sabila, M. A. (2024). Training branding and merchandising products to support the marketing strategy of the furniture industry in jepara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 280-289. <https://doi.org/10.32815/jpm.v5i1.2022>
- Kurniawan, M., Hendriani, S., & Nuryanti, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Kinerja Lingkungan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pacific Indopalm Industries). *Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 2(2), 764-780. <https://doi.org/10.57235/motekar.v2i2.3913>
- Lange, T. (2021). Job satisfaction and implications for organizational sustainability: a resource efficiency perspective. *Sustainability*, 13(7), 3794. <https://doi.org/10.3390/su13073794>
- Liu, H., Khan, M. S., & Raju, V. (2023). Enhancing Sustainable Organization Performance: Investigating the Mediating Influence of Innovative Work Behavior and Its Associated Factors. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(4), 1852-1867. [10.15379/ijmst.v10i4.2328](https://doi.org/10.15379/ijmst.v10i4.2328)
- Magadley, W., & Birdi, K. (2012). Two sides of the innovation coin? An emprical investigation of the relative correlates of idea generation and idea implementation. *International Journal of Innovation Management*, 16(01), 1250002. <https://doi.org/10.1142/S1363919611003386>
- Masbullah, M., & Bahri, S. Y. (2021). Manajemen pendataan aset sekretariat daerah kabupaten Lombok Timur. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 1-9. doi:[10.35912/simo.v2i1.289](https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.289)
- Meilawati, R. A., Ahman, E., & Setiawan, Y. (2023). Meningkatkan Perilaku Inovatif Guru melalui Kepuasan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 288-297. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.65379>
- Park, S., Tseng, Y., & Kim, S. (2016). The impact of innovation on job satisfaction: Evidence from US federal agencies. *Asian Social Science*, 12(1), 274. [10.5539/ass.v12n1p274](https://doi.org/10.5539/ass.v12n1p274)
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (2015). External control of organizations—Resource dependence perspective *Organizational behavior 2* (pp. 355-370): Routledge.
- Putra, I. M. J. D., Utari, N. D., & Wirata, G. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3). doi:<https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3333>

- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132-141. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Riski, S., & Widiana, M. E. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 33-55. doi:[10.35912/simo.v1i1.61](https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.61)
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378-383.
- Sanjaya, M. Z. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, innovative work behavior, dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Bantul: Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(03), 783-792.
- Sari, S. M., Pramono, E., & Riyono. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos (Persero) Regional IV Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 5(1), 56-65. doi:[10.54066/jjesa.v5i1.382](https://doi.org/10.54066/jjesa.v5i1.382)
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3), 195-212. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Silviana, A., & Pudjiarti, E. S. (2024). The critical role of technology adoption and competency through improving teamwork and knowledge transformation in the furniture business in Jepara. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 19(1), 71-84. [10.34152/fe.19.1.71-84](https://doi.org/10.34152/fe.19.1.71-84)
- Sitairesmi, S., & Wahyudi, H. (2022). Pengaruh SiLPA dan PAD terhadap Serapan Anggaran di Provinsi Lampung. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(1), 29-44. doi:[10.35912/sakman.v2i1.1428](https://doi.org/10.35912/sakman.v2i1.1428)
- Situmorang, B. (2014). Pengaruh perilaku inovatif dan kepemimpinan pembelajaran terhadap Kepuasan Kerja Kepala SMP di Medan. *Elementary School Journal*, 1(2), 26-41. <https://doi.org/10.24114/esjgsd.v1i2.1333>
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183-197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Tang, Y., Shao, Y.-F., Chen, Y.-J., & Ma, Y. (2021). How to keep sustainable development between enterprises and employees? Evaluating the impact of person–organization fit and person–job fit on innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 653534. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653534>
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of educational research*, 85(3), 430-471. <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>
- Toubia, O. (2006). Idea generation, creativity, and incentives. *Marketing science*, 25(5), 411-425.
- Trimono, T., & Nawangsari, L. (2019). *Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior: Pendekatan Konsep Analisis Effect of Green Commitment, Green Transformational Leadership, and Job Satisfaction to Employee Green Behavior: Concept Approach*. Paper presented at the Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi.
- Utama, D. M., Putri, A. A., & Ardiyanti, N. (2022). A new hybrid method for manufacturing sustainability performance assessment: a case study in furniture industry. doi:[10.1080/21693277.2022.2141366](https://doi.org/10.1080/21693277.2022.2141366)
- Xiong, X., Ma, Q., Wu, Z., & Zhang, M. (2020). Current situation and key manufacturing considerations of green furniture in China: A review. *Journal of Cleaner Production*, 267, 121957. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121957>
- Yang, S., & Wu, H. (2021). The performance impact of new ventures in working environment and innovation behavior from the perspective of personality psychology. *Frontiers in Psychology*, 12, 734014. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734014>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153>

- Yuliarti, I., Panggabean, R., Farida, H. L., & Gulo, A. S. (2023). Analisis Kebijakan Dampak Penyesuaian Harga BBM Bersubsidi untuk Nelayan. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(1), 1-8. doi:[10.35912/sakman.v3i1.1667](https://doi.org/10.35912/sakman.v3i1.1667)
- Yunita, H., & Yansyah, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 892-902.
- Zucker, L. G. (1987). Institutional theories of organization. *Annual review of sociology*, 13, 443-464.