

PENGARUH NILAI-NILAI ORGANISASI TERHADAP PRAKTIK BISNIS BERKELANJUTAN DI INDONESIA

Johnatan^{1)*}, Patricia²⁾

¹⁾Bintang Jaya Steel, Balikpapan

²⁾Universitas Pelita Harapan, Tangerang

e-mail: ¹⁾johnatan.ratna0810@gmail.com*, ²⁾anastasia.patricia@uph.edu

ABSTRAK

Indonesia tumbuh pesat sebagai salah satu ekonomi utama di Asia Tenggara, menghadirkan peluang pertumbuhan serta tantangan dalam keberlanjutan. Di era globalisasi dan industrialisasi yang pesat ini, praktik bisnis berkelanjutan menjadi esensial untuk menyeimbangkan antara kemajuan ekonomi dengan tanggung jawab lingkungan dan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh nilai-nilai organisasi seperti tanggung jawab sosial, pelestarian lingkungan, dan manajemen yang etis terhadap adopsi praktik berkelanjutan pada perusahaan-perusahaan di Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui survei yang disebarakan kepada 51 pemilik dan/atau manajer perusahaan di berbagai sektor di Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 untuk *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi dan pendekatan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap integrasi praktik berkelanjutan, yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan nilai-nilai organisasi yang kuat lebih siap untuk mencapai tujuan keberlanjutan jangka panjang.

Keywords: Nilai-nilai organisasi, praktik berkelanjutan, desain produk, pengelolaan limbah, manajemen sumber daya manusia, pengembangan komunitas.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan industrialisasi yang pesat, praktik bisnis berkelanjutan menjadi suatu keharusan untuk menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Keberlanjutan telah menjadi isu penting yang dihadapi oleh berbagai perusahaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perusahaan yang mengintegrasikan keberlanjutan dalam strategi inti mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik serta mampu mempertahankan daya saing jangka panjang. Menurut laporan World Economic Forum (2023), lebih dari 90% pemimpin bisnis global mengakui bahwa keberlanjutan merupakan faktor kunci dalam menghadapi tantangan bisnis masa depan.

Indonesia, sebagai salah satu ekonomi dengan pertumbuhan tercepat di Asia Tenggara, memiliki potensi besar dalam mendukung keberlanjutan. Namun, banyak perusahaan, terutama Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), menghadapi tantangan dalam mengadopsi praktik berkelanjutan. Menurut Kementerian Koperasi dan UKM (2022), UMKM menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional dan berkontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Sayangnya, masih banyak UMKM yang kesulitan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam kegiatan operasional sehari-hari mereka.

Nilai-nilai organisasi memegang peran penting dalam membentuk pola pikir dan perilaku perusahaan terhadap keberlanjutan. Nilai-nilai seperti tanggung jawab sosial, pelestarian lingkungan, dan etika bisnis yang tinggi dapat menjadi dasar dalam menentukan keputusan dan strategi perusahaan. Selain nilai-nilai organisasi, budaya organisasi juga memainkan peran yang signifikan dalam mendukung keberlanjutan bisnis. Budaya organisasi

mencakup norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi implementasi praktik berkelanjutan.

Perusahaan yang menanamkan budaya inovasi dan pembelajaran dalam organisasi mereka cenderung lebih sukses dalam menerapkan strategi keberlanjutan dan menunjukkan peningkatan nilai perusahaan secara signifikan (Aprilia et al., 2023). Nilai-nilai organisasi yang mendukung keberlanjutan tidak hanya mencakup tanggung jawab terhadap lingkungan tetapi juga mencakup aspek sosial dan tata kelola. Menurut Rezaee et al. (2017), perusahaan di Asia yang mengintegrasikan dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam operasi bisnisnya menunjukkan peningkatan kinerja jangka panjang dan reputasi yang lebih baik di pasar. Studi mereka yang dilakukan di sektor bisnis kecil di Indonesia menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan meningkatkan daya saing jangka panjang perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat sering kali lebih mampu berkontribusi terhadap komunitas lokal. Perusahaan yang terlibat secara erat dengan komunitas di sekitarnya tidak hanya dapat memberikan manfaat bagi lingkungan sosial, tetapi juga dapat memperoleh keuntungan dari peningkatan reputasi dan loyalitas pelanggan.

Penelitian lainnya oleh Wulandari dan Amir (2021) menegaskan bahwa perusahaan dengan strategi bisnis berkelanjutan cenderung memiliki reputasi pasar yang lebih kuat serta lebih mampu menghadapi tantangan lingkungan eksternal. Penerapan praktik bisnis berkelanjutan telah terbukti memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan. Lähteenkorva (2024) menemukan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam operasi bisnis mereka tidak hanya mengalami peningkatan efisiensi, tetapi juga memperoleh keuntungan dalam hal reputasi dan keunggulan kompetitif di pasar. Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan yang serius dalam menjalankan strategi bisnis berkelanjutan. Tjahjadi et al. (2021) menemukan bahwa tata kelola perusahaan yang baik, termasuk dalam hal ukuran dan latar belakang pendidikan dewan komisaris serta tim manajemen, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Pendekatan *Triple Bottom Line* (TBL) yang mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan di Indonesia.

Rumusan masalah yang muncul dari kondisi ini adalah bagaimana nilai-nilai organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek keberlanjutan, seperti desain produk dan proses yang berkelanjutan, pengelolaan limbah, manajemen sumber daya manusia, serta pengembangan komunitas lokal. Meskipun banyak perusahaan telah mulai mengakui pentingnya keberlanjutan, implementasi strategi ini sering kali terhambat oleh berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya dan kurangnya kesadaran atau komitmen dari manajemen puncak. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi lebih lanjut bagaimana nilai-nilai organisasi mempengaruhi adopsi praktik berkelanjutan dalam bisnis di Indonesia, serta bagaimana budaya organisasi dapat mempercepat penerapan strategi keberlanjutan yang efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Keberlanjutan didefinisikan sebagai pemenuhan kebutuhan generasi saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Keberlanjutan melibatkan integrasi proses ekologi, keanekaragaman hayati, dan produktivitas, memastikan bahwa sistem manusia dan alam bekerja sama untuk menciptakan manfaat yang berkelanjutan baik secara lokal maupun global (Weindl et al.,

2024). Diskusi terbaru tentang keberlanjutan berfokus pada keseimbangan antara dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan, dengan mempromosikan strategi seperti ekonomi sirkular, yang menekankan penggunaan kembali material dan pengurangan limbah untuk mendorong pola konsumsi dan produksi yang berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan keberlanjutan yang lebih luas, memastikan bahwa sumber daya alam dilestarikan sambil memajukan kesetaraan sosial dan kelayakan ekonomi.

2.1 Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan

Desain produk dan proses berkelanjutan mencakup pengembangan produk yang meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan sepanjang siklus hidupnya. Dalam praktik ini, perancang produk tidak hanya mempertimbangkan aspek fungsional dan estetika, tetapi juga keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan, desain produk berkelanjutan membantu mengurangi limbah, menghemat energi, dan mempromosikan penggunaan bahan-bahan yang ramah lingkungan. Menurut Ruffino (2021), desain berkelanjutan berfokus pada pengurangan limbah dan penggunaan bahan-bahan yang ramah lingkungan. Mahmood et al. (2018) menyatakan bahwa *Life Cycle Assessment* (LCA) adalah alat penting dalam mengevaluasi dampak lingkungan pada setiap tahap pengembangan produk sehingga dapat membantu perusahaan mengidentifikasi area perbaikan dan mengurangi emisi serta limbah sejak tahap awal desain. LCA berfungsi sebagai pendekatan sistematis untuk mengevaluasi dampak lingkungan sepanjang siklus hidup produk (Chang et al. 2014). Pendekatan ini memungkinkan desainer mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam pengambilan keputusan melalui analisis penggunaan energi, emisi, dan limbah yang dihasilkan selama pengembangan produk.

2.2 Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan

Pengelolaan pembuangan limbah yang berkelanjutan berfokus pada pengurangan (*reduce*), penggunaan kembali (*reuse*), dan daur ulang material (*recycle*) untuk meminimalkan dampak lingkungan. Premthveesuk (2024) menyatakan bahwa pendekatan berbasis komunitas dengan konsep *Reduce, Reuse, Recycle* (3R) sangat efektif dalam mengurangi jumlah limbah yang dihasilkan. Alemayehu & Dongji (2020) menyoroti pentingnya sistem pengelolaan limbah terpadu yang melibatkan pengurangan limbah di sumbernya, pendekatan berbasis masyarakat, serta kolaborasi dengan pemerintah lokal. Hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi, dengan mengurangi jumlah limbah yang dikirim ke tempat pembuangan akhir serta mempromosikan pemanfaatan sumber daya yang lebih optimal. Melalui praktik pengelolaan limbah yang terintegrasi, seperti daur ulang dan komposting, jumlah limbah yang dikirim ke tempat pembuangan akhir dapat diminimalkan, sehingga efisiensi penggunaan sumber daya dapat ditingkatkan.

2.3 Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan

SDM yang berkelanjutan tidak hanya berfokus pada kesejahteraan karyawan tetapi juga pada peningkatan kualitas kehidupan kerja serta pencapaian tujuan sosial dan lingkungan perusahaan. Scavarda et al. (2019) menyatakan bahwa penerapan SDM berkelanjutan berperan penting dalam mendukung tanggung jawab sosial perusahaan dan integrasi dengan tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*). Peran SDM yang berkelanjutan semakin penting karena strategi ini membantu perusahaan dalam mencapai tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan secara bersamaan, sehingga memperkuat komitmen perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan. Gomathy (2022)

menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, pelatihan berkelanjutan, serta pengelolaan talenta dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan.

2.4 Pengembangan Komunitas Lokal

Pengembangan komunitas lokal melalui keterlibatan bisnis dapat memperkuat ekonomi lokal melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan infrastruktur, dan pelatihan keterampilan lokal. Hewitt & Van Rensburg (2020) menyatakan bahwa inkubator bisnis berperan penting dalam mendukung pengembangan usaha kecil dan menengah (UKM) yang berkelanjutan melalui penyediaan pelatihan, mentoring, dan akses sumber daya, membantu usaha kecil berkembang dan berkontribusi pada ketahanan serta pertumbuhan ekonomi komunitas lokal. Selain itu, Wijaya et al. (2023) menyoroti pentingnya kolaborasi antara bisnis dan komunitas lokal dalam mempercepat pembangunan komunitas melalui inovasi teknologi. Inovasi teknologi ini memungkinkan pengrajin lokal memenuhi kebutuhan pasar dengan lebih efisien dan meningkatkan skala bisnis mereka.

2.5 Nilai-nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan

Integrasi nilai-nilai keberlanjutan ke dalam budaya organisasi sering kali menjadi landasan penting dalam mendorong perubahan yang signifikan dalam praktik operasional perusahaan. Wijethilake et al. (2021) menegaskan organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap peraturan tetapi juga secara proaktif mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam setiap aspek operasional dan pengambilan keputusan. Budaya yang berorientasi pada keberlanjutan mendorong perusahaan untuk melakukan praktek bisnis yang lebih dari sekadar memenuhi peraturan, sehingga menghasilkan perubahan yang lebih dalam dan lebih permanen di seluruh perusahaan. Studi oleh Inegbedion et al. (2024) menunjukkan bahwa keberlanjutan yang efektif dalam organisasi membutuhkan komitmen dari pemilik dan manajer untuk menyesuaikan visi dan budaya perusahaan agar selaras dengan tujuan keberlanjutan. Penyesuaian ini meliputi perubahan dalam proses pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, serta keterlibatan karyawan dalam mengadopsi praktik berkelanjutan.

2.6 Hubungan antar Variabel

2.6.1 Nilai-Nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan Berpengaruh Positif terhadap Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan

Budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan memainkan peran penting dalam inovasi desain produk dan proses. Menurut Srisathan et al. (2020), keberlanjutan bertindak sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja inovasi, yang pada akhirnya mendorong pengembangan desain dan proses yang lebih ramah lingkungan. Ketika nilai-nilai keberlanjutan diintegrasikan secara mendalam dalam budaya organisasi, perusahaan lebih cenderung menciptakan produk dan proses yang mendukung tujuan keberlanjutan jangka panjang. Selain itu, Salvioni & Almici (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan pemangku kepentingan yang erat dengan kepemimpinan berfokus pada keberlanjutan juga memperkuat kemampuan perusahaan dalam menanamkan prinsip keberlanjutan ke dalam operasi sehari-hari mereka. Ini mencakup pengembangan produk dengan bahan baku yang lebih ramah lingkungan serta

proses produksi yang menggunakan energi lebih efisien. Dengan menyelaraskan nilai perusahaan dengan prinsip keberlanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap aspek desain dan operasional mereka selaras dengan tujuan keberlanjutan. Studi-studi ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam memperkuat komitmen keberlanjutan di tingkat budaya dan operasional. Penyelarasan nilai dan strategi ini memberikan kerangka kerja yang solid untuk inovasi berkelanjutan dalam desain dan proses produksi.

H₁: Nilai-nilai organisasi/budaya, dan pendekatan pemilik/pengelola terhadap keberlanjutan berpengaruh positif terhadap desain produk dan proses yang berkelanjutan.

2.6.2 Nilai-Nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan

Budaya organisasi yang mempromosikan keberlanjutan mendorong praktik-praktik di mana karyawan dan manajemen berkomitmen untuk meminimalkan dampak lingkungan, termasuk dalam pengelolaan limbah. Abdullahi et al. (2018) menemukan bahwa budaya kepemimpinan puncak dan orientasi keberlanjutan strategis secara signifikan mempengaruhi praktik berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi selaras dengan keberlanjutan, hal tersebut berdampak positif terhadap kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya secara efisien, termasuk dalam pengelolaan limbah. Ilmi et al. (2021) juga mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi membentuk strategi bisnis yang berfokus pada lingkungan. Mereka menemukan bahwa elemen-elemen ini sangat penting dalam menerapkan praktik pengelolaan limbah yang berkelanjutan. Kepemimpinan yang memprioritaskan keberlanjutan lingkungan dapat menciptakan budaya perusahaan yang mendukung metode pembuangan limbah ramah lingkungan, yang pada akhirnya memastikan operasi perusahaan berjalan secara berkelanjutan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan.

H₂: Nilai-nilai organisasi/budaya, dan pendekatan pemilik/pengelola terhadap keberlanjutan berpengaruh positif terhadap pengelolaan limbah yang berkelanjutan.

2.6.3 Nilai-Nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan Berpengaruh Positif terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan

Budaya organisasi yang menekankan pentingnya keberlanjutan, didukung oleh kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pengelolaan SDM secara berkelanjutan. Siddiqui & Siddiqui (2021) menemukan bahwa praktik manajemen SDM yang diterapkan bersama dengan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efisiensi kerja, kepuasan karyawan, dan mengurangi tingkat turnover. Dukungan kepemimpinan dan budaya yang pro-keberlanjutan memungkinkan terciptanya SDM yang lebih terlibat dan sejalan dengan tujuan keberlanjutan perusahaan. Cahyadi et al. (2023) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan inovasi dan kinerja melalui penerapan praktik SDM yang berkelanjutan. Kepemimpinan yang berfokus pada keberlanjutan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka dalam inisiatif keberlanjutan.

H₃: Nilai-nilai organisasi/budaya, dan pendekatan pemilik/pengelola terhadap keberlanjutan berpengaruh positif terhadap manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

2.6.4 Nilai-Nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengembangan Komunitas Lokal

Organisasi yang menanamkan nilai-nilai keberlanjutan dalam budaya dan kepemimpinannya cenderung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan masyarakat setempat. Abdullahi et al. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis yang berfokus pada keberlanjutan memainkan peran penting dalam mengarahkan praktik-praktik berkelanjutan berbasis herbal di Malaysia. Budaya dan kepemimpinan yang mendukung keberlanjutan berkontribusi secara langsung pada pembangunan komunitas lokal melalui praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial. Ibrahim (2022) menambahkan bahwa bisnis yang mengadopsi praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial, termasuk keterlibatan komunitas, memainkan peran penting dalam pengembangan sosial yang berkelanjutan. Partisipasi aktif bisnis dalam komunitas setempat dapat memperkuat hubungan dengan masyarakat lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.

H₄: Nilai-nilai organisasi/budaya, dan pendekatan pemilik/pengelola terhadap keberlanjutan berpengaruh positif terhadap pengembangan komunitas lokal.

2.6.5 Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan

Desain produk dan proses yang berkelanjutan sering kali memerlukan inovasi dalam pengelolaan limbah. Charles (2019) menjelaskan bahwa perusahaan sosial yang terlibat dalam pengelolaan limbah di Tanzania mampu meningkatkan efektivitas manajemen limbah dengan memanfaatkan keterlibatan tim, dukungan komunitas, dan teknologi dalam proses bisnis mereka. Hal ini menunjukkan bagaimana desain produk dan proses yang berkelanjutan dapat berkontribusi langsung terhadap pengelolaan limbah yang lebih efektif. Badjeena et al. (2024) juga menemukan bahwa perusahaan *eco-entrepreneurship* di Afrika Barat memanfaatkan limbah dengan cara inovatif, seperti *upcycling*, yang tidak hanya mengurangi limbah tetapi juga menciptakan nilai ekonomi baru. Ini menggambarkan bahwa hubungan antara produk dan proses berkelanjutan dengan manajemen limbah adalah simbiosis mutualisme, di mana proses yang lebih berkelanjutan menghasilkan praktik pengelolaan limbah yang lebih baik dan lebih efisien.

H₅: Desain produk dan proses yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap pengelolaan pembuangan limbah yang berkelanjutan.

2.6.6 Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengembangan Komunitas Lokal

Pengurangan limbah anorganik sangat bergantung pada partisipasi komunitas dalam pengelolaan sumber daya yang lebih baik dan pengurangan jumlah limbah (Susilowati et al., 2020). Woelandhary et al. (2020) menyoroti bagaimana pengelolaan limbah yang berkelanjutan dalam produksi Batik Marunda dapat memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat sekitar, meningkatkan keterampilan warga, dan memperbaiki kondisi lingkungan. Partisipasi komunitas dalam pengelolaan limbah juga dapat mempertahankan nilai budaya setempat. Program ini berfokus pada pemberdayaan

masyarakat melalui koordinasi dengan pemangku kepentingan lokal, yang mendorong inovasi dalam pengelolaan limbah serta mempertahankan nilai budaya sebagai bagian dari pembangunan yang berkelanjutan. Sosialisasi pengelolaan limbah di desa-desa juga penting untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pengelolaan limbah yang efektif (Hermawati et al., 2023).

H₆: Pengelolaan pembuangan limbah yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap pengembangan komunitas lokal.

2.6.7 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan terhadap Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan

Manajemen SDM yang berfokus pada keberlanjutan memainkan peran penting dalam mendorong inovasi yang berkelanjutan dalam desain produk dan proses produksi. Caroline & Béatrice (2024) menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran reflektif dan *experiential learning* dalam SDM dapat mendorong perilaku berkelanjutan di organisasi, yang berkontribusi pada desain produk dan proses yang ramah lingkungan. De Araujo (2024) juga menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang berkelanjutan meningkatkan motivasi dan kohesi karyawan, yang dapat mendorong inovasi dalam desain dan proses perusahaan. Dengan memberdayakan karyawan melalui praktik SDM yang mendukung keberlanjutan, perusahaan dapat meningkatkan daya saing mereka secara berkelanjutan.

H₇: Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap desain produk dan proses yang berkelanjutan.

2.6.8 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan terhadap Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan

Hubungan antara SDM yang berkelanjutan dan pengelolaan limbah dapat dilihat melalui berbagai praktik inovatif dalam manajemen limbah. Derhab & Elkhwesky (2022) menyebutkan bahwa strategi seperti daur ulang dan kompos dapat memperkuat pengelolaan limbah sambil mendukung keberlanjutan bisnis. Praktik SDM yang mendukung keberlanjutan berperan dalam mengatasi kendala seperti kurangnya sumber daya keuangan dan pengetahuan terkait pengelolaan limbah. Dada et al. (2024) juga menyoroti pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan dukungan teknis untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan limbah. SDM yang berkelanjutan membantu perusahaan dalam menciptakan praktik limbah ramah lingkungan, yang mendukung tujuan keberlanjutan.

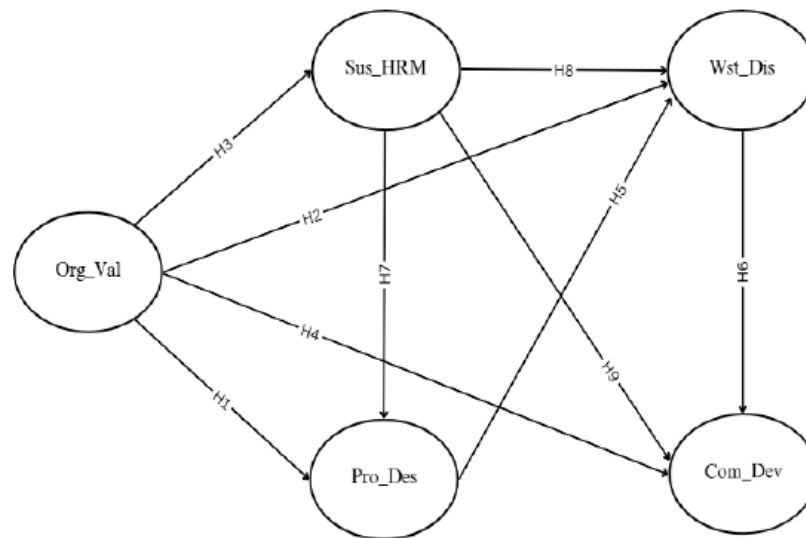
H₈: Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap pengelolaan pembuangan limbah yang berkelanjutan.

2.6.9 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan terhadap Pengembangan Komunitas Lokal

SDM yang berkelanjutan berkontribusi pada pengembangan komunitas lokal dengan memperkuat keterlibatan sosial dan praktik bisnis yang inklusif. Salimzadeh & Courvisanos (2015) mengembangkan kerangka kerja penilaian keberlanjutan yang mempertimbangkan faktor internal dan eksternal dalam mengadopsi praktik yang ramah sosial dan lingkungan di konteks regional. Studi ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang mendukung keberlanjutan tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja internal, tetapi juga memiliki dampak positif pada masyarakat sekitar dengan memperkuat keterlibatan sosial dan mendukung praktik bisnis yang lebih inklusif. Wahyuningsih dan Husnah (2017) menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya

lokal dalam mendukung pemberdayaan komunitas dan pengurangan kemiskinan. SDM yang berkelanjutan meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial masyarakat sekitar melalui pengelolaan sumber daya dan teknologi lokal.

H₉: Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap pengembangan komunitas lokal.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Mitra (2024)

Keterangan:

- Org_Val: Nilai-nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan
- Pro_Des: Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan
- Wst_Dis: Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan
- Sus_HRM: Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan
- Com_Dev: Pengembangan Komunitas Lokal

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Studi ini berfokus pada nilai-nilai organisasi yang diterapkan oleh perusahaan di Indonesia dan pengaruhnya terhadap praktik bisnis berkelanjutan, termasuk desain produk berkelanjutan, pengelolaan limbah, pengelolaan SDM, dan pengembangan komunitas lokal. Penelitian ini menggunakan organisasi bisnis sebagai unit analisis, yang relevan dengan nilai-nilai keberlanjutan yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk memahami pengaruh kolektif nilai-nilai organisasi terhadap praktik bisnis berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, dengan pendekatan purposive sampling untuk memastikan bahwa sampel terdiri dari organisasi yang relevan dengan tujuan penelitian. *Non-probability sampling*, menurut Pace (2021), adalah metode pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih, melainkan dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu oleh peneliti. Dalam penelitian ini, *purposive sampling* digunakan untuk memilih organisasi yang memenuhi kriteria berikut: (1) perusahaan yang memiliki nilai-nilai organisasi seperti tanggung jawab

sosial, pelestarian lingkungan, dan manajemen yang etis; (2) perusahaan yang telah menunjukkan adopsi praktik bisnis berkelanjutan; (3) perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, barang konsumsi, dan jasa.

Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh bisnis di Indonesia yang memenuhi kriteria. Kuesioner ini terdiri dari serangkaian pertanyaan tertutup yang meminta responden untuk menilai item berdasarkan skala Likert 5 poin, di mana ‘1’ berarti ‘sangat tidak setuju’ dan ‘5’ berarti ‘sangat setuju’. Analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), metode statistik yang fleksibel dalam mengeksplorasi hubungan antara indikator dan konstruk laten (Hair et al., 2021). SmartPLS versi 4.0 dipilih untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel serta menilai model pengukuran dan struktural. PLS-SEM sangat cocok digunakan dalam penelitian ini karena dapat menangani data non-normal dengan ukuran sampel kecil (Sarstedt et al., 2019).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Nilai-nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan (Org_Val)	1. Visi organisasi 2. Misi organisasi 3. Keyakinan organisasi 4. Pendekatan kepemimpinan pemilik/manajer 5. Orientasi etika pemilik/manajer 6. Motivasi pemilik/manajer 7. Komitmen pemilik/manajer
Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan (Pro_Des)	1. Pengurangan konsumsi bahan 2. Pengurangan konsumsi energi 3. Desain produk modular 4. Menggunakan alat Desain untuk Lingkungan (DfE) 5. Menggunakan alat Analisis Daur Hidup (LCA)
Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan (Wst_Dis)	1. Memisahkan limbah berbahaya dan tidak berbahaya 2. Pembuangan limbah padat yang aman 3. Pengolahan limbah sebelum dibuang 4. Peningkatan daur ulang limbah
Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (Sus_HRM)	1. Kondisi kerja yang aman 2. Kondisi kerja yang sehat 3. Kompensasi yang adil 4. Mendorong partisipasi tim 5. Mendorong kerja sama tim 6. Mendorong kreativitas 7. Mendorong inovasi
Pengembangan Komunitas Lokal (Com_Dev)	1. Pendidikan untuk komunitas lokal 2. Meningkatkan sanitasi pembuangan limbah 3. Meningkatkan fasilitas pembuangan limbah 4. Mempertahankan kebersihan 5. Mempertahankan kesehatan 6. Menyediakan fasilitas kesehatan

Sumber: Mitra (2024)

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menjamin bahwa instrumen penelitian benar-benar merepresentasikan konstruk yang ingin diukur serta memberikan hasil yang stabil ketika diulang (Taherdoost, 2016). Dengan memverifikasi validitas dan reliabilitas, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki kredibilitas tinggi dan dapat dipercaya. Uji validitas yang dilakukan adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan. Untuk menguji validitas konvergen, digunakan *outer loading Average Variance Extracted* (AVE), yang mengukur jumlah varians yang dijelaskan oleh

konstruk relatif terhadap total varians keseluruhan. Suatu konstruk dianggap memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai *outer loading* lebih dari 0,7 dan AVE lebih dari 0,5 (Hair et al., 2021). Validitas diskriminan diuji menggunakan Kriteria *Fornell-Larcker*, di mana nilai AVE dari sebuah konstruk harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk secara unik mengukur aspek yang berbeda dari fenomena yang diteliti.

Reliabilitas diuji menggunakan dua ukuran utama: *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Cronbach's Alpha* adalah ukuran yang umum digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal indikator-indikator yang membentuk sebuah konstruk. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut memiliki korelasi yang kuat satu sama lain. Dalam analisis PLS-SEM, nilai CR di atas 0,7 menunjukkan bahwa konstruk tersebut reliabel dan indikator-indikatornya konsisten dalam mengukur konstruk laten. CR juga sering dianggap lebih akurat daripada *Cronbach's Alpha* karena memperhitungkan perbedaan bobot antara indikator-indikator.

Pengujian model struktural (*inner model*) merupakan langkah penting untuk menilai kualitas dan validitas hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Beberapa uji, seperti uji koefisien determinasi dan koefisien jalur, diperlukan untuk memastikan model memiliki stabilitas estimasi yang baik dan relevansi yang tinggi, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara akurat. Koefisiensi Determinasi atau R^2 mengukur seberapa baik variabel independen dalam model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien jalur (*path coefficients*) membantu dalam mengidentifikasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta signifikansi hubungan tersebut. Nilai koefisien jalur yang signifikan menunjukkan adanya hubungan yang berarti secara statistik, sehingga penting untuk interpretasi model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Kuesioner disebar ke lebih dari 200 perusahaan di Indonesia yang diketahui telah menerapkan praktek usaha berkelanjutan tetapi hanya 51 yang kembali dan selebihnya tidak memberikan tanggapan. Dari data yang dikumpulkan, diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan usaha kecil yang berlokasi di Pulau Jawa dan telah beroperasi selama 4-6 tahun. Responden berasal dari berbagai sektor industri di Indonesia seperti makanan dan minuman, tekstil dan pakaian, kerajinan tangan, perdagangan, kimia, dan pertanian.

4.2 Outer Model

4.2.1 Uji Validitas Konvergen

Hoo et al. (2024) menyatakan bahwa validitas konvergen sangat penting untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam suatu konstruk benar-benar mengukur aspek yang diharapkan. Shrestha (2020) menyatakan bahwa nilai *loading factor* minimum yang direkomendasikan adalah 0,7, karena ambang ini menunjukkan bahwa setiap indikator cukup kuat untuk secara efektif mewakili konstruk yang diukur. Dalam analisis awal, nilai loading antara 0,6 hingga 0,7 mungkin masih dapat diterima, tetapi untuk mencapai keandalan yang lebih tinggi pada tahap analisis lanjut, nilai yang melebihi 0,7 sangat disarankan. Hasil uji validitas konvergen menggunakan *outer loading* dan AVE dapat dilihat pada Tabel 2. Hasil tersebut telah menghilangkan indikator-indikator yang tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	Outer Loading	AVE	Hasil
COM_DEV2	0.934	0.838	Valid
COM_DEV3	0.915		
COM_DEV4	0.909		
COM_DEV5	0.920		
COM_DEV6	0.899		
ORG_VAL1	0.789	0.676	Valid
ORG_VAL2	0.793		
ORG_VAL3	0.855		
ORG_VAL4	0.773		
ORG_VAL5	0.851		
ORG_VAL6	0.850	0.860	Valid
ORG_VAL7	0.842		
PRO_DES1	0.910		
PRO_DES2	0.944		
SUS_HRM4	0.779		
SUS_HRM5	0.867	0.626	Valid
SUS_HRM7	0.719		
WST_DES1	0.863		
WST_DES2	0.918		

Sumber: Data olahan penulis (2024)

4.2.2 Uji Validitas Diskriminan

Hair et al. (2021) dan Henseler et al. (2014) menyatakan bahwa validitas diskriminan tercapai apabila nilai AVE suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya. Hal ini memastikan setiap konstruk lebih mampu menjelaskan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan varians yang dibagikan dengan konstruk lain.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Konstruk	COM_DEV	ORG_VAL	PRO_DES	SUS_HRM	WST_DES
COM_DEV	0.915				
ORG_VAL	-0.024	0.822			
PRO_DES	-0.376	0.325	0.927		
SUS_HRM	0.218	0.372	-0.082	0.791	
WST_DES	0.293	0.498	0.138	0.296	0.891

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk. Hal ini menunjukkan terpenuhinya validitas diskriminan. Dengan demikian, setiap konstruk berdiri sendiri tanpa tumpang tindih, sehingga model siap digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Sarstedt et al. (2021) menyatakan, nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.7 menunjukkan reliabilitas yang memadai dalam penelitian PLS-SEM, meskipun *Composite Reliability* dianggap lebih superior karena memperhitungkan kekuatan kontribusi dari masing-masing indikator dalam pengukuran. Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_C)
COM_DEV	0.952	0.963
ORG_VAL	0.92	0.936
PRO_DES	0.84	0.925
SUS_HRM	0.701	0.833
WST_DES	0.744	0.885

Sumber: Data olahan penulis (2024)

4.3 Inner Model

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Osemeke et al. (2024), $VIF < 5$ menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, sehingga estimasi regresi tetap valid. Kim (2019) menambahkan bahwa VIF rendah memastikan variabel independen tidak saling bergantung berlebihan, memungkinkan analisis pengaruh yang efektif. Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada model penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Hubungan Konstruk	VIF
ORG_VAL -> COM_DEV	1.436
ORG_VAL -> PRO_DES	1.161
ORG_VAL -> SUS_HRM	1.000
ORG_VAL -> WST_DES	1.362
PRO_DES -> WST_DES	1.182
SUS_HRM -> COM_DEV	1.183
SUS_HRM -> PRO_DES	1.161
SUS_HRM -> WST_DES	1.226
WST_DES -> COM_DEV	1.356

Sumber: Data olahan penulis (2024)

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-Square*) mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediktif model yang lebih baik Gotthardt et al., (2022).

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

Variabel Dependen	R-Square (R ²)
COM_DEV	0.163
PRO_DES	0.154
SUS_HRM	0.138
WST_DIS	0.262

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa 26.2% variasi yang terjadi pada variabel pengelolaan pembuangan limbah yang berkelanjutan dapat dijelaskan oleh nilai-nilai organisasi/budaya dan pendekatan pemilik/pengelola terhadap keberlanjutan, desain produk dan proses yang berkelanjutan serta SDM yang berkelanjutan sedangkan sisanya dapat dijelaskan variabel lainnya di luar model. Variabel pengembangan komunitas lokal dapat dijelaskan oleh pengelolaan pembuangan limbah yang berkelanjutan, nilai-nilai organisasi/budaya dan pendekatan pemilik/pengelola terhadap keberlanjutan, serta SDM yang berkelanjutan sebesar 16.3% sedangkan 83.7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. 15.4% variabel desain produk dan proses

yang berkelanjutan dapat dijelaskan oleh nilai-nilai organisasi/budaya dan pendekatan pemilik/pengelola terhadap keberlanjutan serta desain produk dan proses yang berkelanjutan sementara sisanya sebesar 84.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel nilai-nilai organisasi/budaya dan pendekatan pemilik/pengelola terhadap keberlanjutan mampu menjelaskan variabel SDM berkelanjutan sebesar 13.8% sedangkan sisanya dapat dijelaskan variabel-variabel lain di luar model.

4.3.3 Uji Path Coefficients

Koefisien Jalur (*path coefficients*) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antar variabel laten dalam model struktural. Menurut Stein et al. (2012), *original sample* merujuk pada nilai asli sebelum dilakukan pengacakan atau *bootstrapping*. t-statistik dan *p-values* digunakan untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel, di mana hubungan dianggap signifikan jika t-statistik > 1.645 dan *p-values* < 0.05. Pendekatan ini memastikan hasil analisis yang andal serta interpretasi yang akurat terhadap hubungan dalam model struktural.

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficients

Hubungan Konstruk	Original Sample (O)	T-statistic	P-value	Hasil
ORG_VAL -> PRO_DES	0.413	2.741	0.006	Didukung
ORG_VAL -> WST_DIS	0.449	2.495	0.013	Didukung
ORG_VAL -> SUS_HRM	0.372	2.306	0.021	Didukung
ORG_VAL -> COM_DEV	-0.291	1.991	0.047	Tidak Didukung
PRO_DES -> WST_DES	0.003	0.019	0.985	Tidak Didukung
WST_DES -> COM_DEV	0.373	2.221	0.026	Didukung
SUS_HRM -> PRO_DES	-0.236	1.631	0.103	Tidak Didukung
SUS_HRM -> WST_DIS	0.129	0.676	0.499	Tidak Didukung
SUS_HRM -> COM_DEV	0.216	1.365	0.172	Tidak Didukung

Sumber: Data olahan penulis (2024)

4.4 Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

4.4.1 Nilai-Nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan Berpengaruh Positif terhadap Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan

Nilai *original sample* sebesar 0.413, t-statistik 2.741, dan *p-value* 0.006 menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara nilai organisasi/budaya dan pendekatan keberlanjutan dalam desain produk serta proses. Hipotesis pertama didukung, yang mengindikasikan bahwa organisasi dengan budaya keberlanjutan lebih cenderung mengembangkan inovasi dalam desain produk yang ramah lingkungan dan efisien. Mitra (2024) menyatakan bahwa penerapan prinsip keberlanjutan mendorong desain yang lebih hemat sumber daya, sementara Awan et al. (2021) menekankan bahwa investasi dalam inovasi hijau berperan penting dalam mendorong adopsi teknologi ramah lingkungan. Selain meningkatkan efisiensi, budaya keberlanjutan juga memperkuat daya saing perusahaan melalui kepatuhan terhadap regulasi lingkungan serta pemenuhan permintaan pasar akan produk yang lebih berkelanjutan.

4.4.2 Nilai-Nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.449, t-statistik 2.495, dan *p-value* 0.013, yang mengindikasikan hubungan positif signifikan antara nilai organisasi/budaya dan pengelolaan limbah berkelanjutan. Dengan demikian, hipotesis kedua didukung. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya keberlanjutan lebih cenderung mengelola limbah secara efisien dan bertanggung jawab terhadap lingkungan. Halmaghi et al. (2023) menekankan bahwa pendekatan lintas disiplin berperan penting dalam menginternalisasi nilai keberlanjutan dalam budaya organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan limbah. Sejalan dengan itu, Chasse & Courrent (2017) menyatakan bahwa pemimpin berorientasi keberlanjutan cenderung menetapkan standar pengelolaan limbah yang lebih tinggi. Selain meningkatkan kepatuhan terhadap praktik ramah lingkungan, internalisasi nilai keberlanjutan juga mendorong kesadaran karyawan dalam mengurangi limbah, membentuk budaya perusahaan yang lebih bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

4.4.3 Nilai-Nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan Berpengaruh Positif terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.372, t-statistik 2.306, dan *p-value* 0.021, yang mengindikasikan hubungan positif signifikan antara nilai organisasi/budaya dan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan demikian, hipotesis ketiga didukung, menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya keberlanjutan lebih cenderung menerapkan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan jangka panjang karyawan. Yong et al. (2020) menyatakan bahwa organisasi yang menginternalisasi nilai keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia cenderung mengembangkan praktik yang mendukung tujuan lingkungan dan sosial. Sejalan dengan itu, Al Doghan et al. (2022) menekankan bahwa praktik *Green Human Resource Management* dan inovasi hijau berkontribusi pada peningkatan kinerja serta keberlanjutan perusahaan. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan, perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam tujuan keberlanjutan, memperkuat reputasi, serta daya saing di pasar tenaga kerja.

4.4.4 Nilai-Nilai Organisasi/Budaya, dan Pendekatan Pemilik/Pengelola terhadap Keberlanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengembangan Komunitas Lokal

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.291, t-statistik 1.991, dan *p-value* 0.047 mengindikasikan hubungan negatif yang signifikan antara nilai organisasi/budaya dan pengembangan komunitas lokal. Akibatnya, hipotesis keempat tidak didukung karena bertentangan dengan asumsi awal mengenai pengaruh positif. Hubungan negatif ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian upaya keberlanjutan dengan tradisi lokal, alokasi sumber daya yang lebih berfokus pada tujuan internal, atau resistensi komunitas terhadap perubahan. Sharma et al. (2022) menyatakan bahwa strategi keberlanjutan yang terlalu berfokus pada aspek lingkungan dapat mengabaikan dimensi sosial, sementara Johnson & Clarke (2021) menekankan pentingnya keseimbangan antara tujuan lingkungan dan sosial untuk menghindari konflik dengan komunitas lokal. Dengan tidak didukungnya hipotesis ini, ada kemungkinan diperlukan evaluasi indikator pengukuran dan analisis lebih lanjut guna

mengembangkan strategi keberlanjutan yang lebih selaras dengan kepentingan komunitas.

4.4.5 Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.003, t-statistik 0.019, dan *p-value* 0.985 mengindikasikan tidak adanya hubungan signifikan antara desain produk dan proses yang berkelanjutan dengan pengelolaan pembuangan limbah. Dengan demikian, hipotesis kelima tidak didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa investasi dalam desain ramah lingkungan dan efisiensi produksi tidak selalu berdampak langsung pada pengelolaan limbah. Chasse & Courrent (2017) menyatakan bahwa pengelolaan limbah lebih dipengaruhi oleh regulasi dan kebijakan lingkungan dibandingkan inovasi desain produk. Mitra (2024) juga menekankan bahwa meskipun desain berkelanjutan dapat mengurangi limbah pada tahap awal, pengelolaan limbah akhir lebih bergantung pada kebijakan operasional perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa desain produk berkelanjutan, meskipun penting, tidak cukup untuk memastikan pengelolaan limbah yang optimal tanpa dukungan kebijakan yang spesifik.

4.4.6 Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengembangan Komunitas Lokal

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.373, t-statistik 2.221, dan *p-value* 0.026 mengindikasikan hubungan positif yang signifikan antara pengelolaan pembuangan limbah yang berkelanjutan dan pengembangan komunitas lokal. Dengan demikian, hipotesis keenam didukung dan menunjukkan bahwa pengelolaan limbah yang bertanggung jawab dapat memberikan manfaat langsung bagi masyarakat sekitar, seperti menjaga kebersihan lingkungan dan mencegah pencemaran. Obaideen et al. (2022) menekankan bahwa pengelolaan limbah berkelanjutan berperan dalam melindungi kesehatan masyarakat dan mengurangi polusi. Blanchard et al. (2023) juga menunjukkan bahwa inisiatif pengelolaan limbah organik dapat meningkatkan praktik lingkungan dan memperkuat komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa praktik pengelolaan limbah yang baik tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga memperkuat citra sebagai entitas yang peduli terhadap lingkungan dan komunitas lokal.

4.4.7 Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan Berpengaruh Positif terhadap Desain Produk dan Proses yang Berkelanjutan

Hasil analisis untuk hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.236, t-statistik 1.631, dan *p-value* 0.103 mengindikasikan bahwa hubungan antara manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap desain produk serta proses yang berkelanjutan. Yong et al. (2020) menyatakan bahwa dampak manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan terhadap inovasi desain produk lebih terlihat dalam jangka panjang, terutama dalam budaya perusahaan yang mendukung praktik hijau. Jackson et al. (2011) juga menekankan bahwa praktik sumber daya manusia berkelanjutan lebih berkaitan dengan efisiensi operasional daripada inovasi produk. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan yang dihipotesiskan mungkin tidak sesuai dalam konteks penelitian ini

karena dampaknya lebih cenderung terjadi dalam jangka panjang dengan penguatan budaya keberlanjutan dalam organisasi.

4.4.8 Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan Berpengaruh Positif terhadap Pengelolaan Pembuangan Limbah yang Berkelanjutan

Hasil uji koefisien jalur menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.129, t-statistik 0.676, dan *p-value* 0.499. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan pengelolaan pembuangan limbah tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedelapan tidak didukung. Ini menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas pengelolaan limbah di perusahaan. Chasse & Courrent (2017) menyatakan bahwa pengelolaan limbah lebih dipengaruhi oleh regulasi eksternal dibandingkan praktik internal seperti manajemen sumber daya manusia. Mitra (2024) juga menekankan bahwa praktik sumber daya manusia berkelanjutan lebih berfokus pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional daripada strategi pengelolaan limbah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun dapat meningkatkan kesadaran lingkungan, manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan lebih berperan dalam kinerja operasional perusahaan daripada dalam pengelolaan limbah.

4.4.9 Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan berpengaruh positif terhadap pengembangan komunitas lokal

Nilai *original sample* sebesar 0.216, t-statistik 1.365, dan *p-value* 0.172 menunjukkan bahwa hipotesis kesembilan tidak didukung karena hubungan antara manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan pengembangan komunitas lokal tidak signifikan. Dengan demikian, praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam organisasi tidak berdampak langsung pada kontribusi perusahaan terhadap komunitas lokal. Obaideen et al. (2022) menyatakan bahwa praktik ini lebih berfokus pada kesejahteraan dan efisiensi karyawan di dalam perusahaan daripada keterlibatan dengan masyarakat sekitar. Fallah Shayan et al. (2022) menambahkan bahwa dampak positif terhadap komunitas lokal hanya terjadi jika perusahaan mengintegrasikan *Sustainable Development Goals* (SDGs) dalam strategi tanggung jawab sosial mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berkelanjutan lebih berperan dalam peningkatan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan di lingkungan internal, sementara dampaknya terhadap komunitas eksternal bergantung pada kebijakan sosial perusahaan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini meneliti pengaruh nilai-nilai organisasi terhadap praktik bisnis berkelanjutan di Indonesia, dengan fokus pada desain produk dan proses berkelanjutan, pengelolaan limbah, manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi terhadap komunitas lokal. Hasil analisis menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan keberlanjutan dalam nilai inti mereka lebih konsisten dalam menerapkan prinsip desain produk ramah lingkungan dan pengelolaan limbah yang bertanggung jawab.

Perusahaan dengan budaya keberlanjutan cenderung mengembangkan sistem pengelolaan limbah berbasis ekonomi sirkular, yang tidak hanya mengurangi dampak lingkungan tetapi juga memberikan manfaat ekonomi jangka panjang. Selain itu, nilai keberlanjutan dalam organisasi juga berpengaruh pada manajemen sumber daya manusia, di

mana perusahaan yang berkomitmen terhadap keberlanjutan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mendorong keterlibatan mereka dalam inisiatif lingkungan.

Lebih lanjut, perusahaan dengan nilai keberlanjutan yang kuat berkontribusi signifikan terhadap komunitas lokal melalui inisiatif sosial dan keterlibatan aktif, yang memperkuat hubungan dengan masyarakat serta menciptakan nilai bersama. Kesimpulannya, nilai-nilai organisasi memainkan peran kunci dalam keberhasilan praktik bisnis berkelanjutan, meningkatkan daya saing, reputasi, serta kinerja lingkungan dan sosial perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi pemimpin bisnis dan pembuat kebijakan. Untuk memperkuat praktik keberlanjutan, perusahaan perlu menginternalisasikan prinsip keberlanjutan dalam nilai inti mereka, menyelaraskan strategi bisnis, standar etika, dan kebijakan manajerial dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs). Selain itu, program pelatihan keberlanjutan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang peran mereka dalam mencapai target keberlanjutan perusahaan serta mendorong keterlibatan mereka. Manajer juga disarankan membangun kolaborasi dengan komunitas lokal melalui dukungan terhadap pendidikan, kesehatan, dan pelestarian lingkungan. Dengan langkah ini, perusahaan dapat memperkuat hubungan dengan komunitas sekaligus berkontribusi pada keberlanjutan sosial.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami pengaruh nilai-nilai organisasi terhadap praktik bisnis berkelanjutan di Indonesia, namun memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah potensi bias responden yang dapat mempengaruhi objektivitas data, karena persepsi individu terhadap keberlanjutan bersifat subjektif. Selain itu, jumlah responden yang relatif kecil membatasi generalisasi temuan dan dapat melemahkan kekuatan statistik analisis. Penelitian ini juga dilakukan dalam satu periode waktu tertentu, sehingga perubahan kebijakan atau tren industri setelahnya tidak tercakup. Faktor eksternal, seperti regulasi pemerintah dan tekanan pasar, juga belum dianalisis secara mendalam, meskipun memiliki peran penting dalam praktik keberlanjutan. Untuk penelitian mendatang, disarankan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Analisis terhadap faktor eksternal juga perlu diperluas agar memberikan wawasan lebih komprehensif. Selain itu, peningkatan jumlah responden dan pendekatan longitudinal akan membantu memahami perkembangan nilai organisasi dan keberlanjutan dalam jangka panjang.

REFERENCES

- Abdala, F., & Veiga, J. P. (2024). Meaningful community engagement in the mining industry. In *The Routledge Handbook on Meaningful Stakeholder Engagement* (pp. 244–256). Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9781003388227-21>
- Abdullahi, M. A., Mohamed, Z., Shamsudin, M. N., Sharifuddin, J., & Ali, F. (2018). Effects of top leadership culture and strategic sustainability orientation on sustainable development among Malaysian herbal-based SMEs. *Business Strategy & Development*, 1(2), 128–139. <https://doi.org/10.1002/bsd2.17>
- Al Doghan, M. A., Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Ali Alayis, M. M. H. (2022). Organizational environmental culture, environmental sustainability and performance: The mediating role of green HRM and green innovation. *Sustainability*, 14(12), 7510. <https://doi.org/10.3390/su14127510>

- Alemayehu, T., & Dongji, N. (2020). The Assessment of Integrated Municipal Solid Waste Management in Case study Addis Ababa, Ethiopia. *International Journal of Scientific and Research Publications*
- Alhawari, O., Awan, U., Bhutta, M. K. S., & Ülkü, M. A. (2021). Insights from circular economy literature: A review of extant definitions and unravelling paths to future research. *Sustainability*, 13(2), 859. <https://doi.org/10.3390/su13020859>
- Armoo, E. A., Narra, S., Mohammed, M., Boahemaa, B., Beguedou, E., Kemausuor, F., & Agyenim, F. B. (2024). Hybrid waste-to-energy solutions within a circular economy framework directed towards sustainable urban waste management in ghana. *Sustainability*, 16(12), 4976. <https://doi.org/10.3390/su16124976>
- Badjeena, B. P., Ali, E., Wonyra, K. O., & Tamou, K. (2024). Green entrepreneurship: Opportunities and challenges for the transition to a circular economy in Togo, West Africa. *World Development Sustainability*, 5, 100181. <https://doi.org/10.1016/j.wds.2024.100181>
- Barón-Hernández, J. A., Baños-Francia, J. A., Gerritsen, P. R. W., & Quijas, S. (2024). Towards a conceptual approach on the connections of urban metabolism and entropy with the human habitat. *World*, 5(4), 1101–1119. <https://doi.org/10.3390/world5040055>
- Bhattacharjee, A. (2012). *Social science research: Principles, methods, and practices*. Createspace Independent Publishing Platform.
- Blanchard, C., Harris, P., Pocock, C., & McCabe, B. K. (2023). Food and garden organic waste management in australia: Co-Benefits for regional communities and local government. *Sustainability*, 15(13), 9901. <https://doi.org/10.3390/su15139901>
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poór, J., Perizade, B., & Szabó, K. (2022). Predicting the relationship between green transformational leadership, green human resource management practices, and employees’ green behavior. *Administrative Sciences*, 13(1), 5. <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: Complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Caroline, D., & Béatrice, F. (2024). Reflexivity for experiential learning and a tool to transform digital practices: Two examples of didactic devices. *AHFE International*, 158. <http://dx.doi.org/10.54941/ahfe1005532>
- Chang, D., Lee, C. K. M., & Chen, C.-H. (2014). Review of life cycle assessment towards sustainable product development. *Journal of Cleaner Production*, 83, 48–60. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.050>
- Charles, G. (2019). Sustainability of social enterprises involved in waste collection and recycling activities: Lessons from Tanzania. *Journal of Social Entrepreneurship*, 12(2), 219–237. <https://doi.org/10.1080/19420676.2019.1686712>
- Chassé, S., & Courrent, J. (2017). Linking owner–managers’ personal sustainability behaviors and corporate practices in SMEs: The moderating roles of perceived advantages and environmental hostility. *Business Ethics: A European Review*, 27(2), 127–143. <https://doi.org/10.1111/beer.12176>
- De Araujo, E. T. (2024). Malpractice in the public sector and its impact on labor outsourcing: A critical analysis for innovation in public management. *Eximia*, 13, 902–922. <https://doi.org/10.47577/eximia.v13i1.508>
- Derhab, N., & Elkhwesky, Z. (2022). A systematic and critical review of waste management in micro, small and medium-sized enterprises: Future directions for theory and practice.

- Environmental Science and Pollution Research, 30(6), 13920–13944.
<https://doi.org/10.1007/s11356-022-24742-7>
- Doreen Said Pace. (n.d.). Probability and non-probability sampling - An entry point for undergraduate researchers. An Entry Point for Undergraduate Researchers by Doreen Said Pace: SSRN. <https://ssrn.com/abstract=3851952>
- Fallah Shayan, N., Mohabbati-Kalejahi, N., Alavi, S., & Zahed, M. A. (2022). Sustainable development goals (sdgs) as a framework for corporate social responsibility (CSR). Sustainability, 14(3), 1222. <https://doi.org/10.3390/su14031222>
- Gomathy, Dr. C. K. (2022). ACHIEVING SUSTAINABILITY HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT. INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT, 06(02). <https://doi.org/10.55041/ijrsrem11598>
- Gotthardt, M., & Mezhuyev, V. (2022). Measuring the success of recommender systems: A PLS-SEM approach. IEEE Access, 10, 30610–30623.
<https://doi.org/10.1109/access.2022.3159652>
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Evaluation of reflective measurement models. In Classroom Companion: Business (pp. 75–90). Springer International Publishing. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_4
- Halmaghi, E.-E., Ranf, D.-E., & Badea, D. (2023). Interdisciplinary exploration between organizational culture and sustainable development management applied to the romanian higher education environment. Sustainability, 15(13), 10688.
<https://doi.org/10.3390/su151310688>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hermawati, R., Supangkat, B., Eko Nurseto, H., & Zakaria, S. (2023). SOCIALIZATION MODELS OF WASTE MANAGEMENT IN RURAL COMMUNITIES (A CASE STUDY OF THE COMMUNITY OF CILELES JATINANGOR). Abdi Dosen : Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 7(4), 1507. <https://doi.org/10.32832/abdidos.v7i4.2107>
- Hewitt, L. M. M., & van Rensburg, L. J. J. (2020). The role of business incubators in creating sustainable small and medium enterprises. The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management, 12(1).
<https://doi.org/10.4102/sajesbm.v12i1.295>
- Hoo, W. C., Marthyna, A., Wolor, C. W., Tan, G. P. L., & Prompanyo, M. (2024). Factors influencing intention to accept digital banks among generation Z in Malaysia. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4(3), e01815. <https://doi.org/10.47172/2965-730x.sdgsreview.v4.n03.pe01815>
- Ibrahim Abdelhalim Ibrahim, F. (2022). The role of small businesses in sustainability. International Journal of Humanities and Language Research, 5(2), 1–12.
<https://doi.org/10.21608/ijhrlr.2023.215936.1014>
- Ilmi, Z., Robiansyah, R., Hadjaat, M., Zainurossalamia ZA, S., & Caisar Darma, D. (2021). Determinants of leadership and organizational culture in implementing business strategies. SEISENSE Business Review, 1(1), 10–17.
<https://doi.org/10.33215/sbr.v1i1.542>
- Inegbedion, H. E., Laosebican, J., Akinrinlola, N. O., David, J., Ediagbonya, K., & Ogunlusi, F. (2024). Leadership cultural exposure and family business sustainability: The mediation of organisational culture. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4998169>

- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C., & Muller-Camen, M. (2011, May 1). State-of-the-Art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. Rainer Hampp Verlag. https://www.researchgate.net/publication/227486907_State-of-the-Art_and_Future_Directions_for_Green_Human_Resource_Management_Introduction_to_the_Special_Issue
- Lähteenkorva, M. (2024). Institutionalizing sustainability: The role of multiple logics in B corp course integration. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05851-4>
- Lakens, D. (2022). Sample size justification. *Collabra: Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.1525/collabra.33267>
- Mahmood, S., Fahrul Hassan, M., Rahman Hemdi, A., & Zameri Mat Saman, M. (2018). Sustainability in the product design: A review of recent development based on LCA. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.7), 54. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.7.16208>
- Medhat M. Elsayhouni, & A. A. Dawood. (2024). SAMPLE SIZE DETERMINATION FOR AGRONOMIC EXPERIMENTS. *IRAQI JOURNAL OF AGRICULTURAL SCIENCES*, 55(4), 1574–1578. <https://doi.org/10.36103/1t2xhr35>
- Michael Ayorinde Dada, Alexander Obaigbena, Michael Tega Majemite, Johnson Sunday Oliha, & Preye Winston Bui. (2024). INNOVATIVE APPROACHES TO WASTE RESOURCE MANAGEMENT: IMPLICATIONS FOR ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY AND POLICY. *Engineering Science & Technology Journal*, 5(1), 115–127. <https://doi.org/10.51594/estj.v5i1.731>
- Mitra, S. (2024). Investigating the effect of organisational values on sustainable practices and the moderating role of family influence in Indian SMEs. *IIMB Management Review*, 36(2), 99–112. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.04.001>
- Obaideen, K., Shehata, N., Sayed, E. T., Abdelkareem, M. A., Mahmoud, M. S., & Olabi, A. G. (2022). The role of wastewater treatment in achieving sustainable development goals (SDGs) and sustainability guideline. *Energy Nexus*, 7, 100112. <https://doi.org/10.1016/j.nexus.2022.100112>
- Okaba, E., & Ezelote, J. C. (2024). *Nigerian Medical Journal*. *Nigerian Medical Journal*, 65(5), 647–657. <https://doi.org/10.60787/nmj-v65i3.527>
- Oktavilia, S., . F., . S., . F., Rahman, Y. A., & Adzim, F. (2024). How creative economy development plays a role as a driving force in community-based tourism village development? An empirical study in central java province. *Journal of Ecohumanism*, 3(7). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4609>
- Osemeke, R. F., Igabari, J. N., & Christian, N. D. (2024, July 4). MODEL VIOLATION AND MULTICOLINEARITY: A PRELIMINARY STUDY. Unknown. https://www.researchgate.net/publication/381958284_MODEL_VIOLATION_AND_MULTICOLINEARITY_A_PRELIMINARY_STUDY
- Premthveesuk, S. (2024). Enhancing local government management of wastewater issues in the Phichit River at Khlong Khachen subdistrict. *Multidisciplinary Journal of Shinawatra University*, 1(2).
- Rahim, M. M., Jabberzadeh, M., & Ilhan, N. (2020). Unit of analysis in digitally-enabled electronic procurement research. In *Advances in Business Strategy and Competitive Advantage* (pp. 83–103). IGI Global. <http://dx.doi.org/10.4018/978-1-7998-5171-4.ch005>

- Rezaee, Z. (2017). Progress toward business sustainability in asia in the aftermath of 2015 hong kong stock exchange requirements. *International Journal of Sustainability Management and Information Technologies*, 3(4), 40. <https://doi.org/10.11648/j.ijsm.20170304.12>
- Ruffino, R. (2021). Sustainable design: Aspects of sustainable product development :: BioResources. Bioresources. <https://bioresources.cnr.ncsu.edu/resources/sustainable-design-aspects-of-sustainable-product-development/>
- Salimzadeh, P., & Courvisanos, J. (2015). A conceptual framework for assessing sustainable development in regional smes. *Journal of Environmental Assessment Policy and Management*, 17(04), 1550039. <https://doi.org/10.1142/s1464333215500398>
- Salvioni, D. M., & Almici, A. (2020). Transitioning toward a circular economy: The impact of stakeholder engagement on sustainability culture. *Sustainability*, 12(20), 8641. <https://doi.org/10.3390/su12208641>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer International Publishing. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Scavarda, A., Daú, G., Scavarda, L. F., & Goyannes Gusmão Caiado, R. (2019). An analysis of the corporate social responsibility and the industry 4.0 With focus on the youth generation: A sustainable human resource management framework. *Sustainability*, 11(18), 5130. <https://doi.org/10.3390/su11185130>
- Shrestha, N. (2020). Detecting multicollinearity in regression analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39–42. <https://doi.org/10.12691/ajams-8-2-1>
- Siddiqui, M. S., & Siddiqui, U. A. (2021). People management through HRM & transformational leadership: A key factor of organizational performance. *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*, 23(2). <https://doi.org/10.51201/jusst12633>
- Srisathan, W. A., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P. (2020). The intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open innovation performance: A case of thai and chinese SMEs. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1717408. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1717408>
- Stein, C. M., Morris, N. J., & Nock, N. L. (2011). Structural equation modeling. In *Methods in Molecular Biology* (pp. 495–512). Humana Press. https://doi.org/10.1007/978-1-61779-555-8_27
- Sumanasiri, E. A. G. (2020). Sustainability as an important tool in organisational management: A review of literature. *Journal of Scientific Research and Reports*, 11–33. <https://doi.org/10.9734/jsrr/2020/v26i830293>
- Susilowati, S., Martono, D. N., Wahyono, S., & Herdiansyah, H. (2020). A challenge of inorganic solid waste reduction practices in suburban area. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 519(1), 012055. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/519/1/012055>
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *SSRN Electronic Journal*, 5(3). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Taherdoost, H. (2022). What are Different Research Approaches? Comprehensive Review of Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Research, Their Applications, Types, and Limitations. *Journal of Management Science & Engineering Research*, 5(1), 53–63. <https://doi.org/10.30564/jmsr.v5i1.4538>

- Tan, G. Q. (2024). Investigating the effects of workplace learning on employees’ performance in small medium enterprises in Singapore. *American Journal of STEM Education*, 2, 1–21.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtiyas, F. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in Indonesia: A triple bottom line approach. *Heliyon*, 7(3), e06453. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06453>
- UMKM Indonesia. (2023, November 20). KADIN Indonesia. <https://kadin.id/umkm-indonesia>
- Verma, J. P., & Verma, P. (2020). Determining sample size and power in research studies: A manual for researchers. Springer Nature
- Wahyuningsih, A., & Husnah, -. (2017). Managing local resources to improve community empowerment and reduce poverty. *Proceedings of the International Conference on Business and Management Research (ICBMR-17)*. <http://dx.doi.org/10.2991/icbmr-17.2017.36>
- Weindl, I., Soergel, B., Ambrósio, G., Daioglou, V., Doelman, J. C., Beier, F., Beusen, A., Bodirsky, B. L., Bos, A., Dietrich, J. P., Humpenöder, F., von Jeetze, P. J. v., Karstens, K., Rauner, S., Stehfest, E., Stevanovic, M., van Zeist, W.-J., Lotze-Campen, H., van Vuuren, D. P., ... Popp, A. (2024). Food and land system transformations under different societal perspectives on sustainable development. *Environmental Research Letters*. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ad8f46>
- Wijaya, S. M., Yukianti, C. R., Johan, L., & Wijaya, A. (2023). BUSINESS FEASIBILITY STUDY ON THE DEVELOPMENT OF THE LOCAL FASHION INDUSTRY THROUGH TECHNOLOGY INNOVATION USING KITA LOKAL. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(2), 745–757. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i2.745-757>
- Wijethilake, C., Upadhaya, B., & Lama, T. (2021). The role of organisational culture in organisational change towards sustainability: Evidence from the garment manufacturing industry. *Production Planning & Control*, 34(3), 275–294. <https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1913524>
- Willand, N., Middlemiss, L., Büchs, M., & Albala, P. A. (2024). Understanding essential energy through functionings: A comparative study across six energy poverty trials in Europe. *Energy Research & Social Science*, 118, 103834. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2024.103834>
- Woelandhary, A. D., Pandanwangi, A., & Damayanti, N. Y. (2020). Expression and visual narration of the Jakarta marunda batik. *Proceedings of the 1st International Conference on Folklore, Language, Education and Exhibition (ICOFLEX 2019)*. <http://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201230.031>
- Wulandari, S. A., & Amir, M. T. (2022). Sustainable business strategy: an analysis of an Indonesian manufacturing company. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 4(4). <https://doi.org/10.36782/jemi.v4i4.2237>
- Yong, J. Y., Yusliza, M., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2019). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>