

**PENGARUH ENVIRONMENTAL AWARENESS DAN ENVIRONMENTAL
KNOWLEDGE TERHADAP EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR DIMEDIASI
EMPLOYEE WELLBEING**

**(SURVEY PADA UKM BATIK WARNA ALAM DI PAGUYUBAN KEBON INDAH
KLATEN JAWA TENGAH)**

Tesis S-2

Program Magister Manajemen



Diajukan oleh:

Trisnawati

18911065

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN
EKONOMIKA UNIVERSITAS ISLAM Indonesia**

YOGYAKARTA

2021

PENGARUH *ENVIRONMENTAL AWARENESS* DAN *ENVIRONMENTAL KNOWLEDGE* TERHADAP *GREEN BEHAVIOR* DIMEDIASI *EMPLOYEE WELLBEING*

**(Survey pada UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah Klaten
Jawa Tengah)**

TESIS

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
magister di Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

Nama : Trisnawati
Nomor Mahasiswa : 18911065
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Konseratsi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN
EKONOMIKA**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Kamis tanggal 24 Maret 2022 Program Studi Manajemen Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

TRISNAWATI

No. Mhs. : 18911065

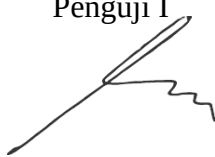
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya
Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH ENVIRONMENTAL AWARENESS DAN ENVIRONMENTAL
KNOWLEDGE TERHADAP GREEN BEHAVIOR DIMEDIASI EMPLOYEE
WELLBEING**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh
Tim Penguji, maka tesis tersebut
dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Penguji II



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

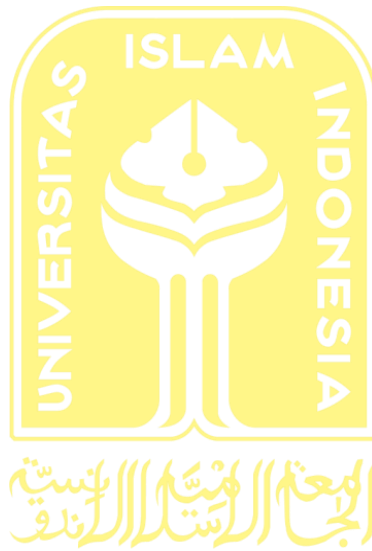
Mengetahui

Ketua Program Studi,



Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke followed by a small, stylized flourish.

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Trisnawati menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengaruh Environmental Awareness dan Environmental Knowledge terhadap Green Behavior Dimediasi Employee Wellbeing (Survey pada UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah)” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai yang berlaku.

Yogyakarta, 10 maret 2022



Trisnawati

MOTTO

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”

ALBERT EINSTEIN

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillah dan Alhamdulillah rsaya syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati, kaya ini ku persembahkan kepada kedua orang tuaku yang aku sayangi :

Bapak H. Jauhari dan Ibu Hj. Faridah

Saudara-saudaraku :

Ahmad fery & Rera Ayu,

Supriadi

Lestiana

Serta Almamater yang aku banggakan : Universitas Islam Indonesia

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada kita semua dengan disertai Sholawat dan salam kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sehingga selalu memberikan kekuatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (Strata-2) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari akan adanya kekurangan dalam penulisan ini sehingga mungkin tidak bisa disebut sebagai sebuah karya yang sempurna. Oleh karena itu, adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dan konstruktif akan sangat membantu penulis dalam penyempurnaan karya tulis ini. Semoga dengan diberikan pengalaman ini, penulis dapat belajar banyak dan dapat menarik hikmah dari segala apa yang telah terjadi. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak hingga karya ini dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, kepada merekalah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga apa yang telah terjadi menjadi amal ibadah bagi kita semua.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami sehingga penulis tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
2. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

3. Bapak Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si. selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak membantu, membimbing, memberi saran, solusi, motivasi, doa dan mengarahkan baik pemikiran maupun semangat bagi penulis yang begitu besar hingga terselesaikannya tesis ini, Mohon maaf atas segala salah dan kekurangan penulis selama ini.
5. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM, selaku Dosen Penguji tesis yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan, saran, solusi dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan ibu Dosen yang banyak memberikan ilmu, membimbing dan memotivasi penulis selama menpuh studi dan Staff akademik maupun nonakademik Fakultas Bisnis dan Ekonomi yang telah membantu penulis dalam pembuatan surat-surat terkait penulisan tesis.
7. Kepada kedua orang tua ku, Bapak Jauhari dan Ibu Sugirah yang senantiasa memberikan dukungan baik materill dan inmateril serta do'a dan kasih saying yang tiada henti untuk penulis.
8. Kepada ibu-ibu di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah yang telah berpatisipasi dan turut membantu penulis dalam menyelesaikan kusioner untuk teisis ini.
9. Sahabat-sahabat tercinta MM UII 51 B
10. Teman-teman kelas peminatan SDM dan MM Angkatan 51
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
Terimakasih do'a dan bantuanya.

Besar harapan penulis bahwa tesis ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang membutuhkan, terutama bagi teman-teman mahasiswa/I S1 maupun magister, guna menambah khasanah keilmuan.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak sekali hal yang perlu disempurnakan atau diperbarui. Demikianlah pengantar dan ucapan terimakasih dari penulis. Atas perhatian yang diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakuh...

Yogyakarta, Maret 2022

Trisnawati

NIM. 18911065

DAFTAR ISI

HALAM JUDUL	i
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN TESIS	
HALAMAN PENGESAHAN	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	
DAFTAR TABEL	
ABSTRAK	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat penelitian.....	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2.1 <i>Environmental Awareness</i>	9
1. Pengertian <i>Environmental Awareness</i>	9
2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi <i>Environmental Awareness</i>	9
3. Pengukuran <i>Environmental Awareness</i>	12
2.2.2 <i>Environmental Knowledge</i>	12
1. Pengertian <i>Environmental Knowledge</i>	12
2. Aspek-aspek <i>Environmental Knowledge</i>	14
3. Pengukuran <i>Environmental Knowledge</i>	14

2.2.3 <i>Employee Green Behavior</i>	15
1. Pengertian <i>Employee Green Behavior</i>	15
2. Jenis <i>Employee Green Behavior</i>	16
3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Green Behavior</i>	18
4. Pengukuran <i>Employee Green Behavior</i>	19
2.2.4 <i>Employee Wellbeing</i>	20
1. Pengertian <i>Employee Wellbeing</i>	20
2. Jenis <i>Employee Wellbeing</i>	20
3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Wellbeing</i>	21
4. Pengukuran <i>Employee Wellbeing</i>	23
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.2.1 Pengaruh <i>Environmental Awareness</i> Terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	25
2.2.2 Pengaruh <i>Environmental Knowledge</i> Terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	27
2.2.3 Pengaruh <i>Employee Wellbeing</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i>	28
2.2.4 Pengaruh <i>Environmental Awareness</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Dimediasi <i>Employee Wellbeing</i>	31
2.2.5 Pengaruh <i>Environmental Knowledge</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Dimediasi <i>Employee Wellbeing</i>	32
2.3 Hubungan Antar Variabel	33
2.3.1 Hubungan <i>Environmental Awareness</i> Terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	33
2.3.2 Hubungan <i>Environmental Knowledge</i> Terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	34
2.3.3 Hubungan <i>Employee Wellbeing</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i>	35
2.3.4 Hubungan <i>Environmental Awareness</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Dimediasi <i>Employee Wellbeing</i>	36
2.3.5 Hubungan <i>Environmental Knowledge</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Dimediasi <i>Employee Wellbeing</i>	36
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	37
BAB III.....	38
METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan Penelitian	38

3.2 Populasi dan Sample	38
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
3.3.1 <i>Environmental Awareness</i>	40
3.3.2 <i>Environmental Knowledge</i>	41
3.3.3 <i>Employee Green Behavior</i>	42
3.3.4 <i>Employee Wellbeing</i>	42
3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1 Jenis Data	44
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	44
3.5 Metode Analisis Data	45
3.5.1 Analisis Deskriptif	45
3.5.2 Analisis SEM (<i>Structural Equation Model</i>).....	46
3.5.3 PLS (<i>Partial Least Square</i>).....	46
1. Model Indikator Reflektif	47
2. Model Indikator Formatif	48
3.6 Uji Hipotesis	51
3.7 Pengujian Efek Mediasi	51
BAB IV	53
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Pengumpulan Data	53
4.2 Analisis Deskriptif	53
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden.....	53
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
4.3 Analisis Structural Equation Model dengan SMARTPLS.....	60
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
1. <i>Convergent Validity (Outer Loading)</i>	60
2. <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	64
3. Uji Realibilitas Konstruk (<i>Composite Reliability</i>)	66
4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	67

1. Koefisien Determinasi (R^2)	67
2. Q^2 Predictive Relevance.....	69
4.3.3 Uji Bootstrapping.....	70
a. Pengaruh Langsung Antar Konstruk	71
b. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk.....	72
4.4 Pembahasan dan Implikasi	74
4.4.1 Pengaruh <i>Environmental Awareness</i> terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	74
4.4.2 Pengaruh <i>Environmental Knowledge</i> terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	76
4.4.3 Pengaruh <i>Employee Wellbeing</i> terhadap <i>Employee Green Behavior</i>	77
4.4.4 Pengaruh <i>Environmental Awareness</i> terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Dimediasi <i>Employee Wellbeing</i>	79
4.4.5 Pengaruh <i>Environmental Knowledge</i> terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Dimediasi <i>Employee Wellbeing</i>	80
BAB V.....	82
KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Hasil Analisa Validitas Konstruk.....	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Boosttrapping.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Landasan Teori	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2 Skala Likert	45
Tabel 4.1. Lama Kerja Responden	54
Tabel 4.2 Usia responden.....	54
Tabel 4.3 <i>Environmental Awareness</i> (XI).....	56
Tabel 4.4 <i>Environmental Knowledge</i> (X2)	57
Tabel 4.5 <i>Employee Green Behavior</i> (Y).....	58
Tabel 4.6 Employee Wellbeing (M)	59
Tabel 4.7 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen <i>Environmental Awareness</i>	62
Tabel 4.8 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen <i>Environmental Knowledge</i> ..	62
Tabel 4.9 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen <i>Employee Green Behavior</i> ..	63
Tabel 4.10 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen <i>Employee Wellbeing</i>	63
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity</i>	64
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i>	65
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	67
Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square	68
Tabel 4.15 Pengujian Pengaruh Langsung.....	71
Tabel 4.16 Pengaruh Tidak Langsung	73

INTISARI

Pengaruh Kesadaran Lingkungan Dan Pengetahuan Lingkungan Terhadap Perilaku Hijau Dimediasi Kesejahteraan Karyawan (Survey pada UKM Batik Warna Alam Di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah)

Trisnawati¹, Muafi^{2*}

Department of Management, Business and Economics Faculty, Universitas Islam Indonesia.

*email korespondensi: muafi@uii.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *environmental awareness* dan *environmental knowledge* terhadap *green behavior* dimediasi *employee wellbeing*. Penelitian dilakukan pada UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah yang berlokasi di Klaten Jawa Tengah dengan jumlah sampel 118 responden. Analisis data menggunakan metode kuantitatif *Structural Equation Modeling* (SEM) SMART-Partial Least Square (PLS) Software. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *environmental awareness* terhadap *employee wellbeing*. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *environmental knowledge* terhadap *employee wellbeing*. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee wellbeing* terhadap *employee green behavior*. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *environmental awareness* terhadap *employee green behavior* dimediasi *employee wellbeing*. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental knowledge* terhadap *employee green behavior* dimediasi *employee wellbeing* pada UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah yang berlokasi di Klaten Jawa Tengah.

Keywords: *Environmental Awareness, Environmental Knowledge, Green Behavior dan Employee Wellbeing.*

ABSTRACT

The Effect of Environmental Awareness and Environmental Knowledge on Green Behavior Mediated by the Employee Wellbeing

Trisnawati^a, Muafi^{b}*

Department of Management, Business and Economics Faculty, Universitas Islam Indonesia.

*email korespondensi: muafi@uii.ac.id

This study aims to examine and analyze the effect of environmental awareness and knowledge on green behavior mediated by employee wellbeing. The research was conducted at the Batik Warna SMEs in the Kebon Indah Community located in Klaten, Central Java, with 118 respondents. Data analysis used the quantitative method of Structural Equation Modeling (SEM) SMART – Partial Least Square (PLS) Software. The results showed that: (1) There is a positive and significant influence between environmental awareness and employee well-being. (2) There is a positive and significant influence between environmental knowledge and employee well-being. (3) There is a positive and significant effect between employee wellbeing and employee green behavior. (4) There is a positive and significant effect between environmental awareness on employee green behavior mediated by employee wellbeing. (5) There is a positive and significant effect on environmental knowledge on employee green behavior mediated by employee wellbeing at Batik Warna Alam SMEs in the Kebon Indah Community, located in Klaten, Central Java.

Keywords: *Environmental Awareness, Environmental Knowledge, Green Behavior dan Employee Wellbeing.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kerusakan lingkungan di Indonesia semakin hari kian parah. Kondisi tersebut secara langsung telah mengancam kehidupan manusia. Tingkat kerusakan lingkungan meningkatkan risiko bencana alam. Penyebab terjadinya kerusakan alam dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu akibat peristiwa alam dan akibat ulah manusia. Kerusakan lingkungan diartikan sebagai proses deteriorasi atau penurunan mutu lingkungan. Deteriorasi lingkungan ini ditandai dengan hilangnya sumber daya tanah, air udara, dan punahnya flora dan fauna liar (Tahir, 2017).

Ketika dunia sedang menuju industrialisasi yang intens, telah ditemukan bahwa ada banyak produksi produk sekali pakai, yang terbuang dalam jumlah besar di konsumen. Selain itu, beberapa produk yang memiliki nilai utilitas dibuang ke tempat sampah. Sehingga, mengakibatkan pemborosan material, energi, dan menyebabkan pencemaran lingkungan. Oleh karena itu, saatnya organisasi melakukan intervensi dan menyiapkan praktik bisnis yang inovatif melalui penerapan praktik hijau dengan semangat misionaris sehingga seluruh rantai pasokan menjadi hijau (Suganthi, 2019). Banyak peneliti organisasi tertarik untuk memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku pro lingkungan (Afsar *et al.*, 2018).

Pada dasarnya bahwa karyawan melakukan peran penting untuk mencapai penghijauan perusahaan dengan melakukan berbagai perilaku pro lingkungan (Lulfs *et al.*, 2013). Inisiatif pro-lingkungan digunakan organisasi. Namun, pencapaian dan pembentukan inisiatif pro lingkungan yang diterapkan di tingkat perusahaan bergantung pada perilaku pro lingkungan karyawan (Robertson *et al.*, 2013). Dengan demikian, perilaku tersebut merupakan kontributor penting untuk kinerja lingkungan perusahaan. Perilaku positif individu terhadap lingkungan disebut pro lingkungan. perilaku individu ini disebut juga sebagai perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan perilaku hijau. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perilaku hijau identik dengan *employee green behavior* (EGB) (Osbaldiston *et al.*, 2012).

Perilaku hijau karyawan mengacu pada perilaku individu yang dapat dinilai yang membantu dalam pencapaian pelestarian lingkungan tempat kerja (Andersson *et al.*, 2013). Perilaku hijau karyawan adalah perilaku ramah lingkungan yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi seperti mendaur ulang, menggunakan sumber daya secara rasional, berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan, menjaga kebijakan berkelanjutan, dan sebagainya (De *et al.*, 2017). perilaku lingkungan karyawan yang mereka tampilkan di tempat kerja untuk perlindungan lingkungan alam termasuk mematikan lampu, mencetak di kedua sisi halaman, menggunakan tangga daripada lift, dan membersihkan lingkungan.

Penelitian ini ditujukan pada UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah Bayat Klaten Jawa Tengah. Desa Kebon merupakan salah satu sentra batik tulis dengan menggunakan pewarna alam. Ditujukan guna melihat seberapa besar kesadaran karyawan terhadap lingkungan sekitar. Dan Batik Kebon Indah merupakan salah satu produsen batik yang telah melakukan *go green* pada bisnisnya. Batik Kebon Indah menggunakan pewarna alami dari buah-buahan, dedaunan, kayu pohon alam dan lain-lainnya. Serta menggunakan alam sebagai motif batiknya. Penggunaan bahan pewarna yang berasal dari alam menjadikan produk batik yang dihasilkan sangat ramah lingkungan dan dalam proses produksinya tidak meninggalkan limbah produksi yang menyebabkan kerusakan alam (Lisa, 2018).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan memengaruhi perilaku hijau individu seperti kesadaran, pengetahuan dan kepedulian terhadap lingkungan (Chan *et al.*, 2014). Kesadaran lingkungan adalah langkah pertama untuk menjadi karyawan hijau. Semakin meningkat pengetahuan karyawan tentang pengelolaan limbah, semakin banyak perilaku hijau mereka (Tudor *et al.*, 2008). Chan *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kesadaran lingkungan masyarakat meningkatkan perilaku hijau mereka seperti membeli barang-barang berlabel ramah lingkungan, mengonsumsi buah-buahan organik, dan melakukan kegiatan daur ulang. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan kesadaran tentang degradasi ekologis dari masalah lingkungan menunjukkan kepedulian yang lebih terhadap praktik ekologis, dan menunjukkan perilaku hijau (Afsar *et al.*, 2016).

Setelah kesadaran lingkungan yaitu Pengetahuan lingkungan. Merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan pengetahuan tentang masalah lingkungan dan solusinya (Zsoka *et al.*, 2013) yang pada gilirannya memberikan kemampuan kepada konsumen untuk mengubah pengetahuan menjadi perilaku yang berpengaruh. Pengetahuan lingkungan berkontribusi pada sikap dan perilaku karyawan terhadap lingkungan (Kollmuss *et al.*, 2002). Mostafa (2006) menyimpulkan bahwa pengetahuan biasanya meningkatkan sikap pro lingkungan yang memotivasi perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan. Chan *et al.*, (2010) dalam studi mereka menemukan bahwa semangat tim dan komitmen karyawan terhadap program lingkungan meningkat ketika memiliki pengetahuan tentang lingkungan. Selain itu, penelitian Murni *et al.* (2018) mempelajari dampak manajemen pengetahuan pada kesejahteraan dan menyimpulkan bahwa pengetahuan tentang lingkungan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan memiliki pengetahuan tentang lingkungan maka mereka akan bersedia untuk berkontribusi pada lingkungan dan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dalam organisasi mereka. Organisasi meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan yang berpengetahuan merasa memiliki organisasi mereka.

Bagi banyak organisasi, menyediakan tempat kerja yang sehat dan bahagia bagi karyawan telah menjadi kebutuhan. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa untuk keberhasilan organisasi, kesejahteraan sangat penting. Kesejahteraan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Sharma *et al.*, 2016). Kesejahteraan karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki

kesejahteraan yang lebih besar akan melakukan pekerjaan mereka secara produktif yang akan menguntungkan organisasi karena karyawan akan berpartisipasi dan menunjukkan perilaku hijau di tempat kerja. Menyebutkan pentingnya perilaku hijau karyawan, banyak penelitian telah dilakukan mengenai perilaku hijau (Cantor *et al.*, 2012).

Menurut Sharma *et al.*, (2016), kesejahteraan karyawan meliputi aspek fisik dan mental. Aspek mental mencakup ketakutan karyawan, kelelahan, depresi, harga diri, dan kecemasan. Aspek fisik dapat berupa sakit kepala, pusing, ketidaknyamanan otot, kesulitan gastrointestinal, dan penyakit muskuloskeletal. Sebagai ukuran kepuasan hidup secara umum, kesejahteraan bukan hanya masalah bagi anggota organisasi. Studi telah dengan jelas menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan mungkin sangat penting untuk keberhasilan organisasi juga. Sebagai contoh, Danna *et al.*, (1999) menegaskan bahwa rasa kesejahteraan yang buruk akan berdampak pada karyawan secara fisik dan psikologis, yang mengakibatkan peningkatan biaya asuransi kesehatan dan produktivitas pekerja yang lebih rendah. Kesejahteraan karyawan juga berdampak pada sikap dan perilaku karyawan (misalnya, Mansoor *et al.*, 2020; Kim *et al.*, 2020; Sharma *et al.*, 2016; Su, 2019). Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana program mereka memengaruhi kesejahteraan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sebelumnya diuraikan, penelitian ini menjelaskan tentang *environmental awareness* dan *environmental knowledge* untuk meminimalkan kerusakan lingkungan dengan dibekali pengetahuan mengenai lingkungan. Dalam keadaan pandemi saat ini yang mengganggu perekonomian di berbagai bagian bidang usaha termasuk fashion, ternyata mempengaruhi kesejahteraan dalam bekerja. Sehingga mempengaruhi perilaku hijau di di Paguyuban Kebon Indah. Hal ini terjadi karena sepiya pesanan dan kurangnya proses produksi yang ada di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan menguji pengaruh *environmental awareness* dan *environmental knowledge* terhadap *employee green behavior* yang dimediasi oleh *employee wellbeing* survei pada UKM Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

1. Apakah ada pengaruh *Environmental Awareness* terhadap *Employee Wellbeing*?
2. Apakah ada pengaruh *Environmental Knowledge* terhadap *Employee Wellbeing*?
3. Apakah ada pengaruh *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Green Behavior*?

4. Apakah ada pengaruh *Environmental Awareness* terhadap *Employee Green Behavior* Dimediasi *Employee Wellbeing*?
5. Apakah ada pengaruh *Environmental Knowledge* terhadap *Employee Green Behavior* Dimediasi *Employee Wellbeing*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis *Environmental Awareness* terhadap *Employee Wellbeing*.
2. Untuk menguji dan menganalisis *Environmental Knowledge* terhadap *Employee Wellbeing*.
3. Untuk menguji dan menganalisis *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Green Behavior*.
4. Untuk menguji dan menganalisis *Environmental Awareness* terhadap *Employee Green Behavior* dimediasi *Employee Wellbeing*.
5. Untuk menguji dan menganalisis *Environmental Knowledge* terhadap *Employee Green Behavior* dimediasi *Employee Wellbeing*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya sumber daya manusia. Dan menjadi bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan *environmental awareness*, *environmental knowledge*, *employee green behavior* dan *employee wellbeing*.

2. Manfaat secara praktek

a. Bagi pihak perusahaan/manajemen

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan dapat menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan dalam memaksimalkan *environmental awareness*, *environmental knowledge*, *employee green behavior* dan *employee wellbeing*.

b. Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya sekaligus menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait informasi *environmental awareness*, *environmental knowledge*, *employee green behavior* dan *employee wellbeing*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Environmental Awareness*

1. Pengertian *Environmental Awareness*

Menurut Shancez *et al.*, (2010) kesadaran lingkungan adalah kesadaran individu tentang lingkungan yang bersih dan menyehatkan seperti kebersihan lingkungan, penggunaan dan pengelolaan air, polusi kendaraan serta stabilitas keseimbangan lingkungan. Kesadaran lingkungan ditandai oleh sejauh mana individu terlibat dalam perilaku hijau.

Menurut Schlegelmilch *et al.*, (1996) mendefinisikan kesadaran lingkungan sebagai sebuah konsep yang mempunyai berbagai dimensi yang terdiri dari komponen pengetahuan, sikap dan perilaku. Komponen pengetahuan yaitu pengetahuan lingkungan yang meliputi isu-isu yang sedang terjadi di lingkungan sekitar. Sedangkan sikap yaitu meliputi perilaku seseorang terhadap lingkungan.

2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Environmental Awareness*

Faktor-faktor yang memengaruhi kesadaran lingkungan ada empat, yaitu sebagai berikut Neolaka (2008):

a. Faktor ketidaktahuan

Ketidaktahuan adalah berlawanan dengan ketahuan. Keduanya memiliki satu kata dasar yang sama yaitu tahu. Suriasumantri (1987) bahwa pengetahuan dimulai dengan rasa ingin tahu. Oleh karena itu, rasa ingin tahu merupakan sarana untuk mengumpulkan pengetahuan sebanyak mungkin. Pengetahuan dan kesadaran adalah sama, maka sebenarnya faktor ketidaktahuan dapat memengaruhi kesadaran.

b. Faktor kemiskinan

Kemiskinan berasal dari kata miskin yang berawalan ke dan akhiran an. Poerwadarminta (1976) pengertian miskin adalah tidak berharta benda, serba kurang. Sedangkan pengertian kemiskinan adalah perihal miskin, kemelaratan, kelaparan. Menurut Neolaka (2007) menyatakan: kemiskinan adalah keadaan melarat, tidak mempunyai apa-apa (sandang, pangan, papan), tidak berdaya dan tidak berpendidikan.

Permasalahan lingkungan hidup muncul akibat ketidakseimbangan antara jumlah penduduk yang besar dengan sumber daya alam yang semakin berkurang (Emil S, 1985). Dalam keadaan miskin, sulit sekali berbicara tentang kesadaran lingkungan. Yang dipikirkan orang miskin adalah bagaimana cara mengatasi kesulitan hidupnya. Memikirkan tentang pemeliharaan lingkungan, pengelolaan limbah, sungai yang bersih dari sampah, reboisasi, penghijauan, tidak terpikirkan oleh mereka.

c. Faktor kemanusiaan

Soedjiran R. *et al.*, (1985) menyatakan bahwa manusia adalah sejenis makhluk hidup, manusia juga berinteraksi dengan lingkungannya. Manusia memengaruhi lingkungan hidupnya, juga mengusahakan sumber daya alam lingkungan untuk mempertahankan keturunannya dan sebaliknya manusia dipengaruhi lingkungannya. Manusia dengan lingkungan hidupnya merupakan suatu ekosistem. Kesatuan ekosistem, kedudukan manusia adalah sebagai bagian dari unsur-unsur yang tak terpisahkan. Karena itu seperti organisme, kelangsungan hidup manusia tergantung pada pelestarian ekosistemnya.

d. Faktor gaya hidup

Pasang (2002) menyatakan bahwa krisis lingkungan sudah sedemikian besar sehingga para ahli mengakui bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan masalah itu. Untuk menyelamatkan lingkungan hidup, diperlukan individu/manusia yang bermoral tinggi dan mencintai lingkungannya. Telah dikatakan bahwa gaya hidup dapat merusak lingkungan hidup. Ada beberapa gaya hidup di masyarakat yang dapat memperparah rusaknya lingkungan hidup: yaitu (1) gaya hidup yang mementingkan pada kenikmatan, (2) gaya hidup yang mementingkan materi (3) gaya hidup yang konsumtif (4) gaya hidup sekuler atau yang mengutamakan keduniawian (5) gaya hidup yang mementingkan diri sendiri.

3. Pengukuran *Environmental Awareness*

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kesadaran lingkungan diadaptasi dari Steg *et al.*, (2005) dengan sedikit modifikasi menggunakan 5 item untuk mengukur kesadaran lingkungan yaitu:

1. Pemanasan global adalah masalah bagi masyarakat
2. Penghematan energi membantu mengurangi pemanasan global
3. Kualitas lingkungan akan meningkat jika kita menggunakan lebih sedikit energi
4. Saya menyadari bahwa transportasi berkontribusi besar terhadap emisi karbon dioksida
5. Saya sadar bahwa energi berkontribusi besar terhadap karbon dioksida

2.2.2 Environmental Knowledge

1. Pengertian *Environmental Knowledge*

Pengetahuan didefinisikan sebagai interpretasi informasi oleh individu berdasarkan pengalaman pribadi, keterampilan dan kompetensi (Bollinger *et al.*, 2001). **Pengetahuan lingkungan adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan pengetahuan tentang masalah lingkungan dan solusinya (Zsoka *et al.*, 2013) yang pada gilirannya memberikan kemampuan kepada konsumen untuk mengubah pengetahuan tersebut menjadi perilaku yang berpengaruh.**

Kaufman *et al.*, (2012) mendefinisikan pengetahuan lingkungan sebagai pengetahuan umum individu tentang fakta, konsep, dan hubungan yang terkait dengan perlindungan lingkungan dan ekosistem. Dengan kata lain, pengetahuan lingkungan mencakup apa pun yang diketahui individu tentang lingkungan, hubungan, identifikasi kondisi lingkungan dan tugas untuk pembangunan berkelanjutan.

Conraud *et al.*, (2009) mendefinisikan *environmental knowledge* sebagai seperangkat konsep, filosofi, fakta dan hubungan yang saling berhubungan yang berfokus pada lingkungan dan aspek ekologi. Dengan kata lain, pengetahuan lingkungan dapat didefinisikan sebagai pemikiran, pendapat, hubungan yang diketahui dan dimiliki orang tentang lingkungan dan bertindak dalam tugas kolektif yang diperlukan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan (Sawant, 2015).

Menurut Lee (2011) pengetahuan mengenai lingkungan adalah suatu pengetahuan dasar yang dimiliki oleh seseorang mengenai segala hal yang dapat dilakukan dan diusahakan untuk membantu dalam perlindungan lingkungan dengan memfasilitasi komitmen perilaku mereka untuk melakukan pembelian produk hijau.

Pengetahuan lingkungan adalah kesadaran interaksi manusia, masalah lingkungan mereka dan berbagai hubungan dalam sistem ekologi. Pengetahuan tersebut mungkin memerlukan keterampilan yang diperlukan untuk mengurangi dampak buruk pada ekosistem, yang akan menghasilkan tindakan

ramah lingkungan. Studi terbaru mengungkapkan bahwa terlepas dari upaya untuk menyebarkan pesan pelestarian lingkungan, keterbatasan pengetahuan dan kesadaran masyarakat tentang masalah lingkungan tetap ada (Burchett, 2015).

2. Aspek-aspek *Environmental Knowledge*

Menurut Kaiser *et al.*, (2003) pengetahuan dibagi menjadi tiga aspek yaitu:

1. *Knowledge system*: pengetahuan sistem merujuk kepada *knowing what*, yaitu hal apa yang tengah dan bagaimana hal tersebut dapat terjadi.
2. *Knowledge action-related*: pengetahuan ini merujuk kepada *knowing how*, hal apa yang mungkin dilakukan untuk menangani masalah tersebut.
3. *Knowledge effectiveness*: pengetahuan ini merujuk pada tingkatan apa yang paling efektif untuk menyelesaikan masalah tersebut.

3. Pengukuran *Environmental Knowledge*

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengetahuan lingkungan diadaptasi dari Dunlap *et al.*, (2000) dengan menggunakan 5 item untuk mengukur pengetahuan lingkungan, yaitu:

1. Saya mengetahui banyak tentang daur ulang daripada orang lain
2. Saya memahami frasa dan simbol lingkungan di kemasan produk.

3. Saya mengetahui cara memilih produk dan paket yang mengurangi jumlah sampah.
4. Saya sangat berpengetahuan tentang masalah lingkungan.
5. Menggunakan produk yang ramah lingkungan adalah cara utama untuk mengurangi polusi.

2.1.3 *Employee Green Behavior*

1. Pengertian *Employee Green Behavior*

Ones *et al.*, (2012) mendefinisikan *employee green behavior* (EGB) sebagai perilaku individu yang dapat diukur yang berkontribusi pada tujuan pelestarian lingkungan dalam konteks pekerjaan. EGB adalah komponen penting dari keberlanjutan lingkungan organisasi.

Steg *et al.*, (2009) mendefinisikan perilaku hijau sebagai perilaku yang merugikan lingkungan sesedikit mungkin atau menguntungkan lingkungan. Perilaku hijau mencakup berbagai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari, dari rumah ke kantor dan aktivitas pribadi hingga perusahaan. Di rumah dan saat bepergian kita didorong untuk mempertimbangkan dampak lingkungan dari tindakan kita, termasuk membeli makanan organik dan menggunakan mobil listrik.

Employee green behavior didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang akan bermanfaat bagi lingkungan (Unsworth *et al.*, 2013).

Perilaku hijau melibatkan keterlibatan dalam perilaku ramah lingkungan untuk melakukan pekerjaan di lingkungan yang ramah.

2. Jenis *Employee Green Behavior*

Kholid (2015) menyatakan berdasarkan stimulus, jenis perilaku dapat dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

- a. Perilaku tertutup, yaitu respon tidak langsung tampak setelah adanya stimulus, biasanya terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan, kesadaran, dan sikap seseorang yang menerima stimulus.
- b. Perilaku terbuka, yaitu respon seseorang terhadap stimulus yang langsung tampak pada tindakan sehingga dengan mudah diamati oleh orang lain.

Perbedaan perilaku yang diperlukan dan berkontribusi pada bisnis dan perilaku sukarela dan berkontribusi pada lingkungan organisasi, sosial dan psikologis yang menyediakan konteks untuk kinerja tugas (Borman et al., 1993). Klasifikasi semacam itu memungkinkan perbedaan antara perilaku hijau di tempat kerja dan perilaku hijau di lingkungan pribadi. Jenis *employee green behavior* ada dua yaitu, sebagai berikut:

1. EGB yang diperlukan. Schmit *et al.*, (2012) perusahaan berusaha meningkatkan kinerja lingkungan mereka dengan memperkenalkan pekerjaan dan tugas ramah lingkungan. Ones *et al.*, (2012) melaporkan bahwa antara 13% dan 29% EGB yang diidentifikasi di sampel AS dan Eropa diperlukan oleh organisasi atau bagian dari tugas pekerjaan karyawan dan mendefinisikan EGB yang diperlukan sebagai perilaku ramah lingkungan yang dilakukan dalam konteks tugas pekerjaan yang dibutuhkan karyawan (Bissing-Olson *et al.*, 2013). Ini termasuk mematuhi kebijakan organisasi, mengubah metode kerja termasuk memilih alternatif yang bertanggung jawab, dan menciptakan produk dan proses yang berkelanjutan.
2. EGB sukarela, karyawan juga dapat memilih untuk melampaui apa yang diminta oleh organisasi sehubungan dengan perilaku lingkungan. definisi EGB sukarela sebagai perilaku ramah lingkungan yang melibatkan inisiatif pribadi yang melebihi harapan organisasi. Ini termasuk memprioritaskan kepentingan lingkungan, memulai program dan kebijakan lingkungan, melobi dan aktivisme, dan mendorong orang lain. Konsep EGB sukarela sejalan erat dengan gagasan kinerja kontekstual dan perilaku kewargaan organisasi, yang mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana kinerja tugas berlangsung (Borman *et al.*, 1993). Khususnya, gagasan tentang perilaku hijau diskresioner yang cenderung mendominasi literatur hingga saat ini (Norton *et al.*, 2015).

3. Faktor yang memengaruhi *Employee Green Behavior*

Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku (Putra, 2017) yaitu sebagai berikut:

- a. Pemahaman individu dapat memengaruhi perilaku yang akan dilakukan terkait dengan situasi yang terjadi (Lewin, 1943). Dalam hal ini, individu yang memahami bagaimana kondisi lingkungan alam sekitar akan cenderung menjaga lingkungannya, terlebih jika mereka sadar akan terjadinya kerusakan lingkungan baik terjadi secara alami maupun akibat aktivitas manusia.
- b. Sikap dan Nilai, sikap yang dilandasi dari nilai-nilai yang diyakini kebenarannya terhadap lingkungan akan menimbulkan perilaku hijau. Adapun nilai-nilai yang mendasari perilaku hijau berupa nilai religi, nilai ekonomi, dan nilai altruistik.
- c. insentif dapat berwujud kesadaran individu dan motivasi bahwa tindakan yang dilakukan akan mendapatkan penghargaan. Adanya insentif bagi individu yang berperilaku hijau dapat memunculkan kebiasaan baru, yakni inisiatif untuk mencegah atau memperbaiki lingkungan dari bahaya kerusakan.

- d. Umpan balik yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dapat memberikan penguatan bagi individu yang telah berperilaku hijau. Secara intrinsik seseorang akan merasakan kepuasan batin, dalam hal ini apa yang mereka lakukan memberikan manfaat, tidak hanya kepada alam tetapi juga terhadap orang lain. Sedangkan secara ekstrinsik, manfaat yang telah dirasakan bagi setiap orang dapat membuat lingkungan yang nyaman sehingga meningkatkan kesejahteraan hidup.

4. Pengukuran *Employee Green Behavior*

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *employee green behavior* diadaptasi dari Kim *et al.*, (2016) dengan menggunakan 5 item untuk mengukur *employee green behavior*, yaitu:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja lingkungan organisasi saya, saya membuat saran dan membawa ide-ide baru tentang praktik ramah lingkungan kepada komite lingkungan
2. Di tempat kerja, saya mengikuti program ramah lingkungan
3. Saya berbagi pengetahuan saya tentang lingkungan dengan rekan kerja
4. Di tempat kerja, saya mempertanyakan praktik yang cenderung merusak lingkungan
5. Di tempat kerja, saya melakukan tugas lingkungan yang tidak diwajibkan

2.1.4 Employee Wellbeing

1. Pengertian *Employee Wellbeing*

Sharma *et al.*, (2016) menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan terdiri dari aspek fisik dan mental. Aspek mental kesejahteraan karyawan meliputi ketakutan, penyakit, depresi, kelelahan, harga diri dan kecemasan. Sedangkan aspek fisik meliputi sakit kepala, ketidaknyamanan otot, dan sebagainya.

Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai konstruksi holistik yang tidak hanya terdiri dari elemen fisik dan mental (Danna *et al.*, 1999) tetapi juga mencakup aspek spiritual dan emosional.

Kesejahteraan karyawan adalah pendorong utama kesuksesan perusahaan (Su *et al.*, 2019) kesejahteraan yang buruk memengaruhi karyawan secara psikologis dan fisik, yang menyebabkan peningkatan biaya asuransi kesehatan dan penurunan produktivitas karyawan (Danna *et al.*, 1999).

2. Jenis *Employee Wellbeing*

Ishak (2003) berdasarkan bentuk kesejahteraan, bahwa kesejahteraan terdiri dari dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan langsung: kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

- b. Kesejahteraan tidak langsung: kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian dari keuntungan/manfaat lainnya bagi para karyawan di luar gaji atau upah dan bonus yang dapat berupa barang atau tunjangan.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Employee Wellbeing*

Menurut Qual (2011) terdapat sembilan faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan subjektif: kesejahteraan subjektif seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang tidak dikendalikan seperti: keberuntungan, nasib, genetika dan kepribadian. Faktor yang dapat dikendalikan seseorang adalah serangkaian nilai-nilai spesifik yaitu: kesejahteraan dapat dihasilkan dari menanamkan nilai-nilai berbagi, altruisme dan berwawasan. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi secara positif memengaruhi kesejahteraan, begitu juga stabilitas dan kepastian dalam kehidupan dan pekerjaan.
- b. Ekonomi dan situasi pekerjaan: tentang pentingnya keadaan keuangan untuk mencapai kesejahteraan. Uang dipandang sebagai fondasi kesejahteraan dan menyediakan akses ke faktor-faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan seperti: berpartisipasi dalam kegiatan budaya, membeli buku, membeli rumah. Memenuhi kebutuhan dasar adalah tujuan tetapi juga memungkinkan untuk memiliki keluarga yang damai. Pada tingkat yang paling mendasar, pekerjaan berhubungan dengan kesejahteraan karena kebutuhan dan pentingnya memiliki

pekerjaan dan penghasilan. Namun, pada tingkat yang lebih tinggi, kepuasan kerja faktor penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan.

- c. Edukasi: pencapaian Pendidikan tidak hanya berhubungan dengan mendapatkan pengetahuan dalam pengertian formal tetapi juga dengan keinginan umum untuk memperluas pengetahuan dan mendapatkan ide-ide baru.
- d. Kesehatan: kesehatan pribadi yang baik dianggap sebagai faktor yang sangat penting memengaruhi kesejahteraan. Dilihat dengan tidak adanya penyakit, penderitaan atau melemahnya kehidupan sosial. Terkait dengan kesehatan seseorang adalah kebugaran fisik dan olahraga yang memengaruhi energi, jantung, kebugaran seseorang. Demikian pula, nutrisi memiliki pengaruh pada kesehatan dan kesejahteraan.
- e. Infrastruktur: kualitas tempat tinggal seseorang dipengaruhi oleh apa yang mampu seseorang beli, kebersihan, keamanan, parkir yang cukup, aksesibilitas ke berbagai layanan, kedekatan dengan alam dan tidak adanya polusi udara dan kebisingan disebut sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan.
- f. Hubungan interpersonal: teman berkontribusi pada kesejahteraan dengan cara-cara berikut: menjadi teman di saat suka dan duka, mengandalkan satu sama lain secara emosional atau material. Hubungan

keluarga dianggap sebagai faktor yang dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan.

- g. Kehidupan sipil: kebebasan untuk mengekspresikan pendapat dan menyatakan apa yang ada di pikiran dan perasaan tanpa sanksi dari pihak berwenang dipandang sebagai faktor kesejahteraan.
- h. Kegiatan budaya dan spiritual: suatu kegiatan budaya adalah faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan. Misalnya pergi ke teater, konser dan museum. Kegiatan rekreasi yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan, kegiatan tersebut memberikan relaksasi, hiburan, pelarian dari rutinitas sehari-hari.
- i. Lingkungan: pengaruh cuaca terhadap kesejahteraan manusia. Ini dilihat sebagai pengaruh positif terhadap kesejahteraan sehingga tidak perlu menghadapi bencana alam.

4. Pengukuran *Employee Wellbeing*

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *employee wellbeing* diadaptasi dari Zheng *et al.*, (2015) dengan menggunakan 9 item untuk mengukur *employee wellbeing*, yaitu:

1. Saya cukup puas dengan pekerjaan saya
2. Saya menikmati pekerjaan yang bermakna
3. Saya sangat menghargai pekerjaan saya
4. Prestasi kerja saya sering menjadi sumber motivasi

5. Tempat kerja saya sangat kondusif
6. Pekerjaan saya memberikan ruang yang luas untuk pertumbuhan karir
7. Dulu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah
8. Pemimpin saya sangat peduli dengan karyawan mereka
9. Pekerjaan saya tantangan untuk meningkatkan keterampilan saya

Tabel 2.1
Rangkuman Landasan Teori

Variabel	Tokoh	Teori selanjutnya
<i>Environmental Awareness</i>	Shancez <i>et al.</i> , (2010)	Shancez <i>et al.</i> , (2010)
	Schlegelmilch <i>et al.</i> , (1996)	
	Neolaka (2008)	
<i>Environmental Knowledge</i>	Kaufman <i>et al.</i> , (2012)	Kaufman <i>et al.</i> , (2012)
	Burchett (2015)	
	Conraud <i>et al.</i> , (2009)	
<i>Employee Green Behavior</i>	Ones <i>et al.</i> , (2012)	Unsworth <i>et al.</i> , (2013)
	Steg <i>et al.</i> , (2009)	
	Unsworth <i>et al.</i> , (2013)	
<i>Employee Wellbeing</i>	Sharma <i>et al.</i> , (2016)	Sharma <i>et al.</i> , (2016)
	Mirabito <i>et al.</i> , (2015)	
	Su <i>et al.</i> , (2019)	

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel *environmental awareness*, *environmental knowledge*, *employee green behavior* dan *employee wellbeing*. Berikut ini menggambarkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh *Environmental Awareness* Terhadap *Employee Wellbeing*

1. Mansoor et al., (2020)

Dalam penelitian yang berjudul *Impact of CSR and Environmental Triggers on Employee Green Behavior: the mediating effect of Employee Wellbeing* yang diteliti oleh Mansoor et al., (2020) menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan *environmental awareness* dan *employee wellbeing*.

Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa *environmental awareness* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *employee wellbeing*. Oleh karena itu, karyawan harus diberikan pelatihan lingkungan untuk mendapatkan kesadaran lingkungan. Disarankan untuk memilih karyawan yang memiliki kesadaran tentang lingkungan jika hotel ingin karyawannya mengikuti kebijakan dan praktik hijau yang diterapkan di hotel.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada variabel *environmental awareness* dan *employee wellbeing*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Penelitian

sebelumnya pada karyawan yang bekerja di hotel layanan tamu berlokasi di Karachi, Pakistan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

2. Carbonell *et al.*, (2007)

Dalam penelitian berjudul *Environmental Degradation and Happiness* yang dilakukan oleh Carbonell *et al.*, (2007). Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari *environmental awareness* terhadap *employee wellbeing*.

Hasil penelitian menyatakan bahwa *environmental awareness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee wellbeing*. Bahwa hubungan ini disebabkan oleh dua sikap lingkungan berkorelasi baik dengan ciri-ciri pribadi individu yang tidak teramati dan memengaruhi kesejahteraan individu.

Persaman penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada variabel *environmental awareness* dan *employee wellbeing*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada survei panel rumah tangga di Inggris. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

4. Marta *et al.*, (2014)

Dalam penelitian berjudul *Do Pro-Environmental Behaviors and Awareness Contribute to Improve Subjective Wellbeing* yang dilakukan oleh Marta *et al.*, (2014). menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan *environmental awareness* terhadap *employee wellbeing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel *environmental awareness* dan *employee wellbeing*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah objek penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan di Granada Spanyol Selatan. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

2.2.2 Pengaruh *Environmental Knowledge* Terhadap *Employee Wellbeing*.

1. Murni et al., (2018)

Dalam penelitian berjudul *The Impact of Knowledge Management on Employee's Sense of Wellbeing* yang dilakukan oleh Murni et al., (2018). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bertujuan menguji untuk mencari pengaruh *environmental knowledge* terhadap *employee wellbeing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada variabel *environmental knowledge* dan *employee wellbeing*. sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan Industri Pendidikan Swasta. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

2. Mansoor et al., (2020)

Dalam penelitian berjudul *impact of CSR environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect wellbeing* yang dilakukan oleh Mansoor et al., (2020). Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh dari *environmental*

knowledge terhadap *employee wellbeing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *environmental knowledge* berpengaruh positif terhadap *employee wellbeing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada variabel *environmental knowledge* dan *employee wellbeing*. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan karyawan yang bekerja di hotel layanan tamu di Pakistan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

2.2.3 Pengaruh *Employee Wellbeing* Terhadap *Employee Green Behavior*

1. Mohammed *et al.*, (2021)

Dalam penelitian berjudul *Understanding the Link between CSR and Employee Green Behavior* yang dilakukan oleh Mohammed *et al.*, (2021). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan dari *employee wellbeing* terhadap *employee green behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada variabel *employee wellbeing* dan *employee green behavior*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di karyawan hotel. Sedangkan penelitian ini yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

2. Lujun et al., (2019)

Dalam penelitian berjudul *Perceived Corporate Social Responsibility's Impact on The Wellbeing and Supportive Green Behaviors of Hotel Employees: The Mediating Role of the Employee Corporate Relationship* yang dilakukan oleh Lujun et al., (2019). Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Yang bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari *employee wellbeing* terhadap *employee green behavior*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada variabel *employee wellbeing* dan *employee green behavior*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan dari delapan hotel yang berbeda lokasi di Changsha China. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

3. Mansoor et al., (2020)

Dalam penelitian berjudul *impact of CSR environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect of employee wellbeing* yang dilakukan oleh Mansoor et al., (2020). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari *employee wellbeing* terhadap *employee green behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada variabel *employee wellbeing* dan *employee green behavior*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan yang bekerja di hotel layanan tamu di Pakistan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

4. Bronwyn et al., (2021)

Dalam penelitian berjudul *A Multilevel Investigation of the between Ethical Leadership Behaviour and Employees Green Behaviour in the Hospitality Industry* yang dilakukan oleh Bronwyn et al., (2021). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Bertujuan untuk menguji dan menganalisis dari *employee wellbeing* terhadap *employee green behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada variabel *employee wellbeing* dan *employee green behavior*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan hotel di Uni Emirat Arab. Sedangkan penelitian ini yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

5. Khattak *et al.*, (2021)

Dalam penelitian berjudul *Corporate Social Responsibility and Employee Green Behavior in the Hospitality Industry: A Cross-Country Study* yang dilakukan oleh Khattak *et al.*, (2021). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari *employee wellbeing* terhadap *employee green behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada variabel *employee wellbeing* dan *employee green behavior*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan hotel. Sedangkan penelitian ini yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

2.2.4 Pengaruh *Environmental Awareness* Terhadap *Employee Green Behaviour* Dimediasi *Employee Wellbeing*

Dalam penelitian berjudul *impact of CSR environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect of employee wellbeing* yang diteliti oleh Mansoor *et al.*, (2020). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee wellbeing* sebagai variabel mediasi dalam kaitannya dengan *Environmental Awareness* dan *Employee Green Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

Employee Wellbeing memediasi terhadap *Environmental Awareness* dan *Employee Green Behavior*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian ini pada variabelnya. Sedangkan perbedaan penelitian ini dan sebelumnya adalah pada objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan yang bekerja di hotel layanan tamu di Pakistan. Sedangkan penelitian ini yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

2.2.5 Pengaruh *Environmental Knowledge Terhadap Employee Green Behavior* Dimediasi *Employee Wellbeing*

Dalam penelitian berjudul *impact of CSR environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect of employee wellbeing* yang diteliti oleh Mansoor et al., (2020) pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif. bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Wellbeing* sebagai variabel mediasi dalam kaitannya dengan *Environmental Knowledge* dan *Employee Green Behavior*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Wellbeing* dapat memediasi hubungan *Environmental Knowledge* dan *Employee Green Behavior*. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak variabelnya. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan yang bekerja di hotel layanan tamu di Pakistan. Sedangkan penelitian ini yang akan dilakukan di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan antar variabel

1. Hubungan *Environmental Awareness Terhadap Employee Wellbeing*

Berdasarkan penelitian yang berjudul *impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect of employee wellbeing* yang dilakukan oleh Mansoor et al., (2020) pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *environmental awareness* dengan *employee wellbeing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *environmental awareness* dan *employee wellbeing*.

Marta et al., (2016) dalam penelitiannya meneliti hubungan antara kesadaran lingkungan dan kesejahteraan subjektif. Menyimpulkan bahwa tindakan dan kesadaran berpengaruh positif atau tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan tetapi tidak dapat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan makhluk. Selain itu, studi Carbonell et al., (2005) menyelidiki dampak kesadaran lingkungan pada kesejahteraan karyawan (kebahagiaan) dan menyimpulkan bahwa kesadaran lingkungan sangat berkorelasi dengan kesejahteraan. Karyawan yang memiliki kesadaran tentang lingkungan akan lebih bersedia untuk menggunakannya dengan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih besar dalam organisasi mereka. Oleh karena itu, berikut merupakan hipotesis yang diajukan:

H1: terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Kesadaran Lingkungan terhadap Kesejahteraan Karyawan.

2. Hubungan *Environmental Knowledge* Terhadap *Employee Wellbeing*

Berdasarkan penelitian yang berjudul *impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect of employee wellbeing* yang dilakukan oleh Mansoor et al., (2020) pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *environmental knowledge* terhadap *employee wellbeing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *environmental knowledge* dan *employee wellbeing*.

Murni et al., (2018) mempelajari dampak manajemen pengetahuan pada kesejahteraan dan menyimpulkan bahwa pengetahuan tentang lingkungan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan memiliki pengetahuan tentang lingkungan maka mereka akan bersedia untuk berkontribusi pada lingkungan dan memiliki tingkat kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan yang berpengetahuan merasa memiliki organisasi mereka. Oleh karena itu, berikut ini hipotesis yang diajukan:

H2: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengetahuan Lingkungan terhadap Kesejahteraan Karyawan.

3. Hubungan *Employee Wellbeing* Terhadap *Employee Green Behavior*

Berdasarkan penelitian yang berjudul *Understanding the Link between CSR and Employee Green Behavior* yang teliti oleh Mohammed *et al.*, (2021) pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee wellbeing* terhadap *employee green behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*.

Lujun *et al.*, (2019) menemukan hasil bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*. Mansoor *et al.*, (2020) menyatakan juga bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*. Selanjutnya penelitian yang diteliti oleh Bronwyn *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*.

Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi menaruh pemikiran dan upaya yang lebih besar dalam pekerjaan mereka (Day *et al.*, 2014). Danna *et al.*, (1999) menyimpulkan bahwa niat perilaku adalah konsekuensi langsung dari kesejahteraan. Selain itu, Su *et al.*, (2019) dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa semakin positif kesejahteraan karyawan semakin besar kemungkinan karyawan akan terlibat dalam perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Organisasi harus mendorong perilaku positif lingkungan karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, berikut hipotesis yang diajukan:

H3: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kesejahteraan Karyawan terhadap Perilaku Hijau Karyawan.

4. Hubungan *Environmental Awareness* Terhadap *Employee Green Behavior* Dimediasi *Employee Wellbeing*

Berdasarkan penelitian yang berjudul *impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect of employee wellbeing* yang dilakukan oleh Mansoor et al., (2020) pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Wellbeing* sebagai mediasi antara *Environmental Awareness* dan *Employee Green Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee wellbeing* memiliki efek mediasi terhadap *environmental awareness* dan *employee green behavior*. Oleh karena itu, berikut ini hipotesis yang diajukan:

H4: terdapat pengaruh positif antara Kesadaran Lingkungan terhadap Perilaku Hijau karyawan Dimediasi Kesejahteraan Karyawan

5. Hubungan *Environmental Knowledge* Terhadap *Employee Green Behavior* Dimediasi *Employee Wellbeing*

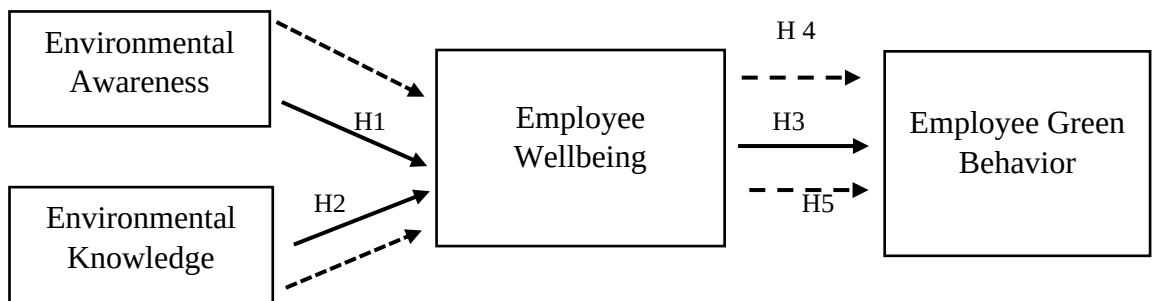
Berdasarkan penelitian yang berjudul *impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect of employee wellbeing* yang dilakukan oleh Mansoor et al., (2020) pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Wellbeing* sebagai variabel mediasi dengan *Environmental*

Knowledge dan *Employee Green Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee wellbeing* memiliki efek mediasi terhadap *environmental knowledge* dan *employee green behavior*. Oleh karena itu, berikut ini hipotesis yang diajukan:

H5: terdapat pengaruh Positif antara Pengetahuan Lingkungan terhadap Perilaku Hijau Karyawan Dimediasi Kesejahteraan Karyawan.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah diuraikan, berikut kerangka pemikiran dalam penelitian yang akan dilakukan:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian deduktif yang menggunakan teknik pengukuran dan pengambilan sampel untuk pengumpulan data (Hair *et al.*, 2010).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2016) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini pada Paguyuban Batik Kebon Indah Bayat Klaten Jawa Tengah. Terbentuk dari 5 kelompok pembatik yang terdiri dari 169 anggota. Menurut Arikunto (2016) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah 118 menurut rumus slovin.

Penelitian ini menggunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian atau derajat toleransi

Jumlah populasi merupakan ukuran populasi (N) dalam Rumus Slovin. Derajat toleransi yang ditentukan sebesar 0,05 didapat berdasarkan akurasi sebesar 95 dikurangi 100, sehingga memberikan hasil jumlah sampel penelitian minimal 118, 88. Berikut perhitungan sampel dengan Rumus Slovin.

Sehingga:

$$n = \frac{169}{1+169 \times 0,05^2} = \mathbf{118,88}$$

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian ini, terdapat 3 jenis variabel yaitu variabel eksogen, variabel endogen, serta variabel mediasi. Berikut ini adalah klasifikasi variabel yang digunakan:

1) Variabel *Eksogen*

Variabel eksogen, yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model. Setiap variabel eksogen selalu bersifat independen. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang memengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang variabilitasnya diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang akan diobservasi (Sarwono, 2009). Variabel eksogen pada penelitian ini terdiri dari *Environmental Awareness* dan *Environmental Knowledge*.

2) Variabel *Endogen*

Variabel endogen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model. Setiap variabel endogen selalu dependen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang variabilitasnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas (Sarwono, 2009). Variabel endogen pada penelitian ini terdiri dari *Employee Green Behavior*.

3) Variabel Mediasi

Variabel mediator atau intervening merupakan variabel yang secara teoritis dapat memengaruhi hubungan variabel bebas, namun pengaruhnya tidak dapat dilihat secara langsung (bersifat hipotetik), diukur, dan dimanipulasi. Pengaruh variabel mediasi ini harus disimpulkan dari pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap gejala yang diteliti (Sarwono, 2009). Variabel mediasi pada penelitian ini yaitu *Employee wellbeing*.

3.3.1 *Environmental Awareness*

Environmental awareness adalah kesadaran individu tentang lingkungan yang bersih dan menyehatkan dan ditandai dengan sejauh mana individu terlibat dalam perilaku ramah lingkungan (Shancez *et al.*, 2010). Item-item yang digunakan untuk mengukur *environmental awareness* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Steg *et al.*, 2005):

1. Pemanasan global adalah masalah bagi masyarakat.
2. penghematan energi membantu mengurangi pemanasan global.
3. kualitas lingkungan akan meningkat jika kita menggunakan lebih sedikit energi.
4. saya menyadari bahwa transportasi berkontribusi besar terhadap emisi karbon dioksida
5. saya sadar bahwa energi berkontribusi untuk besar untuk karbon dioksida

3.3.2 *Environmental Knowledge*

Environmental knowledge adalah pengetahuan umum individu tentang fakta, konsep dan hubungan lingkungan dan ekosistem (Kaufman *et al.*, 2012). Item-item yang digunakan untuk mengukur *environmental knowledge* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Dunlap *et al.*, 2000).

1. saya tahu lebih banyak tentang daur ulang daripada orang lain
2. saya memahami frasa dan simbol lingkungan pada kemasan produk
3. saya tahu cara memilih produk dan paket yang mengurangi jumlah sampah
4. saya sangat berpengetahuan tentang lingkungan
5. menggunakan produk yang ramah lingkungan adalah cara utama untuk mengurangi polusi.

3.3.3 Employee Green Behavior

Employee green behavior adalah perilaku individu yang dapat diukur yang berkontribusi pada tujuan pelestarian lingkungan dalam konteks pekerjaan (Ones *et al.*, 2012). Item-item yang digunakan untuk mengukur *employee green behavior* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Kim *et al.*, (2016).

- 1) saya melakukan tugas profesional saya dengan cara berdampak positif terhadap lingkungan
- 2) saya merasa bertanggung jawab terhadap lingkungan
- 3) saya merasa bertanggung jawab untuk melestarikan lingkungan untuk generasi selanjutnya
- 4) saya mencoba membuat orang lain terlibat, mendidik mereka dan menginspirasi mereka untuk meminimalkan jejak lingkungan
- 5) saya mencoba untuk terlibat dalam perilaku dan inisiatif untuk mengurangi jejak lingkungan

3.3.4 Employee Wellbeing

Employee wellbeing bahwa kesejahteraan karyawan terdiri dari aspek fisik dan mental (Sharma *et al.*, 2016). Item-item yang digunakan untuk mengukur *employee green behavior* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Zheng *et al.*, 2015).

1. Saya cukup puas dengan pekerjaan saya
2. Saya menikmati pekerjaan yang bermakna
3. Saya sangat menghargai pekerjaan saya

4. Prestasi kerja saya sering menjadi sumber motivasi
5. Tempat kerja saya sangat kondusif
6. Pekerjaan saya memberikan ruang yang luas untuk pertumbuhan karir
7. Dulu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah
8. Pemimpin saya sangat peduli dengan karyawan mereka
9. Pekerjaan saya tantangan untuk meningkatkan keterampilan saya

Tabel 3.1
Definisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Item	Pengukuran penilaian
1	<i>Environmental Awareness</i> (Shancez et al., 2010)	<i>Environmental awareness</i> adalah kesadaran individu tentang lingkungan yang bersih dan menyehatkan dan ditandai dengan sejauh mana individu terlibat dalam perilaku ramah lingkungan.	5	Skala Likert
2	<i>Environmental Knowledge</i> (Lee, 2011)	<i>Environmental knowledge</i> adalah suatu pengetahuan dasar yang dimiliki oleh seseorang mengenai segala hal yang dapat dilakukan dan diusahakan untuk membantu dalam perlindungan lingkungan dengan memfasilitasi komitmen perilaku mereka untuk melakukan pembelian produk hijau.	5	Skala Likert
3	<i>Employee Green Behavior</i> (Ones et al., 2012)	<i>Employee green behavior</i> adalah perilaku individu yang dapat diukur yang berkontribusi pada tujuan pelestarian lingkungan dalam konteks pekerjaan.	5	Skala Likert
4	<i>Employee Wellbeing</i> (Sharma et al., 2016)	<i>Employee wellbeing</i> bahwa kesejahteraan karyawan terdiri dari aspek fisik dan mental.	5	Skala Likert

3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut Abdullah (2015) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yaitu anggota Paguyuban Kebon Indah secara langsung oleh peneliti.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Yusuf (2019) kuesioner merupakan suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data. Dengan demikian angket/kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti di mana setiap pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian.

Data yang dikumpulkan bersumber dari data kuesioner. Jawaban disediakan dalam setiap pertanyaan dan pernyataan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan dalam penelitian terdiri dari 7 (tujuh) alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Skala	Singkatan
Sangat Tidak Setuju	1	STS
Tidak Setuju	2	TS
Agak Tidak Setuju	3	ATS
Netral	4	N
Agak Setuju	5	AS
Setuju	6	S
Sangat Setuju	7	SS

3.5 Metode analisis data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2011) adalah memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

Secara definitif, statistik deskriptif penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi tersebut menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-

aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, di mana data tersebut diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

3.5.2 Analisis SEM (*Structural Equation Model*)

Analisis SEM merupakan analisis multivariat yang memungkinkan penggabungan analisis faktor dengan analisis *path* sehingga memungkinkan pengujian antar variabel secara simultan. Tujuan akhir dari SEM ini yaitu mendapatkan model struktural yang sesuai antara data empiris dan teori. Dalam penelitian ini, analisis data akan menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS) yang berbasis komponen atau varian.

3.5.3 Partial Least Squares (PLS)

Analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah analisis persamaan struktural SEM berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (pengujian validitas dan reliabilitas) sekaligus pengujian model struktural (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Tujuan PLS adalah memprediksi variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis di antara kedua variabel. Oleh karena itu, PLS merupakan alat prediksi kausalitas yang digunakan untuk pengembangan teori (Abdillah & Hartaono, 2015).

Kenggungan Metode PLS, yaitu:

1. Data tidak harus multivariat
2. Ukuran sampel tidak harus besar (30-100 sampel)

3. PLS tidak hanya digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan data atau hubungan antar variabel laten.

PLS merupakan sebuah metode analisis yang *powerfull* atau *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi seperti data harus terdistribusi normal secara multivariat dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Wold, 1985). Abdullah (2015) Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran) mengatakan bahwa PLS mempunyai dua indikator dalam penggambarannya, yaitu:

1. Model Indikator Reflektif

Model indikator reflektif ini sering disebut principal factor model, dengan ciri *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi variabel laten atau mencerminkan variasi dari variabel laten. Pada model reflektif ini konstruk unidimensional digambarkan dalam bentuk elips dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator.

Nilai loading factor ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. dengan demikian, nilai loading factor ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentase konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

2. Model Indikator Formatif

Model indikator formatif ini tidak mengasumsikan indikator dipengaruhi konstruk, tetapi mengasumsikan semua indikator memengaruhi konstruk tunggal. Arah hubungan kausalitas mengalir dari indikator ke variabel laten dan indikator sebagai grup secara Bersama-sama menentukan konsep atau makna empiris dari variabel laten, model indikator formatif ini tidak adanya hubungan korelasi antar indikator. Oleh karena itu, ukuran internal konsistensi reliabilitas (*Cronbach Alpha*) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk format ini. Menurut Ghozali *et al.*, (2015) pada dasarnya mengembangkan PLS untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data.

Dalam penelitian ini menggunakan model indikator formatif karena semua indikator mempengaruhi konstruk tunggal. Seperti yang di jelaskan di bab analisis data dan pembahasan. Pada gambar 4.1 hasil Analisa validitas konstruk dapat dilihat bahwa indikator mempengaruhi konstruk tunggal.

Dalam analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dari dua sub model yaitu model pengukuran yang sering disebut *outer model* dan model struktural atau sering disebut dengan *inner model*.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji perhitungan dengan menggunakan PLS yaitu dengan *outer model*. *Outer model* ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dievaluasi dengan *validitas convergent* dan *discriminant* dari

indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *Cronbach alpha* untuk blok indikatornya. (Chin, 1998).

a. Uji Validitas

Model pengukuran merupakan model yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Uji perhitungan dengan menggunakan PLS yaitu *outer model*. *Outer model* ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai loading factor $> 0,7$, *communality* $> 0,5$ dan average variance extracted (AVE) $> 0,5$ (Chin, 1995).

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur (Ghozali, 2015). PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS 3.2.8, dengan menggunakan program indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon-Goldstein's*.

Sedangkan penggunaan *Cronbach alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih baik menggunakan *composite reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus $>0,7$ (Ghozali, 2015), nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2011).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau *inner model* memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Analisis model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen dan nilai *coefisien path* atau *t values* dari setiap jalur untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural.

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Ukuran-ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural adalah R-Square dan Q-Square. Nilai R-Square (R^2) adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen dan koefisien parameter jalur. Sedangkan nilai *Q-Square Predictive Relevansi* (Q^2) dapat digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model. Ketentuannya yaitu apabila Q-Square semakin mendakati nilai 1, maka dapat dikatakan bahwa model structural fit dengan data atau memiliki prediksi yang relevansi.

Nilai koefisien path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau *inner model* yang ditunjukkan oleh *nilai t-statistic*, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis yang diuji dengan satu ekor (*one-tailed*). Kedua nilai tersebut digunakan pada tingkat alpha 5 (Hair *et al.*, 2011)

3.6 Uji Hipotesis

Hipotesis-hipotesis akan diuji dengan melihat hasil analisis tanda dan besaran dan signifikan valuenya sesuai dengan yang telah dikemukakan, bila tanda sesuai teori dan signifikan $< 0,05$ dinyatakan terbukti/diterima, sedangkan bila tanda tidak sesuai teori dan signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan menilai p-Values (Hair *et al.*, 2017). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: P-Values $> 0,05$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila: P-Values $< 0,05$

3.7 Pengujian Efek Mediasi

Ghozali (2015) menyatakan bahwa suatu variabel disebut variabel *intervening* jika variabel tersebut memengaruhi hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan sobel. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Keterangan:

Ab = perkalian jalur X Z dengan jalur Z Y

sab = standar error pengaruh tidak langsung

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

keterangan:

a: jalur $X \rightarrow Z$

b: jalur $Z \rightarrow Y$

sa: standar error koefisien a

sb: standar error koefisien b

Di mana jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t statistic > 1,96, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha ditolak apabila: $t_{hitung} < t_{tabel}$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada bagian ini, peneliti akan memperkenalkan informasi penelitian yang didapat melalui metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner penelitian tentang pengaruh *environmental awareness* dan *environmental knowledge* terhadap *employee green behavior* dimediasi *employee wellbeing*. Penelitian ini dilakukan di Paguyuban Kebon Indah, klaten, dengan subjek Penelitian yang terdiri dari seluruh pemilik UKM di paguyuban tersebut yang telah bergabung Bersama paguyuban selama satu tahun atau lebih. Jumlah angket kuesioner yang dibagikan adalah 118 buah kuesioner dan kembali 118 kuesioner.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang lama kerja, dan usia, hasil analisis deskriptif dapat disajikan pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1
Lama kerja Responden

Lama kerja Responden	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	1	0.8%
1- 5 tahun	8	6.8%
6 - 10 tahun	9	7.6%
> 10 tahun	100	84.7%
Total	118	100.0%

Sumber: Hasil karakteristik responden, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa lama kerja responden mayoritas lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 100 orang atau 84,7%. Sedangkan distribusi frekuensi lama kerja yang lain antara 6-10 tahun sebesar 7,6%, antara 1- 5 tahun sebesar 6,8% dan kurang dari 1 tahun sebesar 0,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah lama menjalankan usaha batik.

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
19 - 35 tahun	14	11.9%
36 - 50 tahun	62	52.5%
51 - 68 tahun	42	35.6%
Total	118	100.0%

Sumber: Hasil karakteristik responden, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden mayoritas antara 36-50 tahun yaitu sebanyak 62 orang atau 52,5%. Sedangkan distribusi frekuensi usia responden yang lain antara 19-35 orang sebesar 11,9% dan lebih dari 51-68 tahun sebesar 35,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia dewasa.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$interval = \frac{Nilai\ maksimal - Nilai\ minimal}{Jumlah\ kelas}$$

$$interval = \frac{7 - 1}{7} = 0.86$$

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 7

Sehingga diperoleh Batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,85 : Sangat Tidak Setuju

1,86 – 2,70 : Tidak Setuju

2,71 – 3,55 : Agak tidak setuju

3,56 – 4,4 : Netral

4,41 – 5,25 : Agak tidak setuju

5,26 – 6,1 : Setuju

6,2 – 7,0 : Sangat Setuju

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel *environmental awareness*

Environmental awareness diukur dengan 5 butir pertanyaan dan jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Environmental awareness (X1)

Item	Indikator Kualitas	Mean	Kategori
P1	Pemanasan global adalah masalah bagi masyarakat.	5.87	Sangat tinggi
P2	Penghematan energi membantu mengurangi pemanasan global.	5.75	Sangat tinggi
P3	Kualitas lingkungan akan meningkat jika kita menggunakan lebih sedikit energi.	5.48	Sangat tinggi
P4	Menyadari bahwa transportasi berkontribusi besar terhadap emisi karbon dioksida.	5.39	Sangat Tinggi
P5	Sadar bahwa energi berkontribusi untuk besar untuk karbon dioksida.	6.23	Sangat Tinggi Sekali
Mean		5.74	Sangat Tinggi

Sumber; Deskriptif Variabel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui tanggapan dari 118 responden mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi terhadap *environmental awareness* karena berada pada interval 5,26-6,1. Hal ini berarti Pengrajin Batik di UKM Kebon Indah memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pemanasan global, dapat menghemat energi, menjaga kualitas lingkungan, dan sadar bahwa energi yang digunakan untuk proses produksi batik berkontribusi untuk besar untuk karbon dioksida.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Environmental knowledge*

Environmental knowledge diukur dengan 5 butir pertanyaan dan jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Environmental knowledge (X2)

Item	Indikator Kualitas	Mean	Kategori
P1	Tahu lebih banyak tentang daur ulang daripada orang lain	4.52	Tinggi
P2	Memahami frasa dan simbol lingkungan pada kemasan produk	4.69	Tinggi
P3	Tahu cara memilih produk dan paket yang mengurangi jumlah sampah	5.72	Sangat tinggi
P4	Sangat berpengetahuan tentang lingkungan	4.82	Tinggi
P5	Menggunakan produk yang ramah lingkungan adalah cara utama untuk mengurangi polusi.	5.77	Sangat Tinggi
Mean		5.11	Sangat Tinggi

Sumber ;Deskriptif Variabel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui tanggapan dari 118 responden mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi terhadap *environmental knowledge* karena berada pada interval 5,26-6,1. Hal ini berarti responden tahu lebih banyak tentang daur ulang daripada orang lain, memahami frasa dan simbol lingkungan pada kemasan produk, tahu cara memilih produk dan paket yang mengurangi jumlah sampah, sangat berpengetahuan tentang lingkungan, dan menggunakan produk yang ramah lingkungan adalah cara utama untuk mengurangi polusi.

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Employee green behavior*

Employee green behavior diukur dengan 5 butir pertanyaan dan jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.5:

Tabel 4.5
Employee green behavior (Y)

Item	Indikator Kualitas	Mean	Kategori
P1	Melakukan tugas profesional dengan cara berdampak positif terhadap lingkungan.	5.95	Tinggi
P2	Merasa bertanggung jawab terhadap lingkungan.	6.47	Tinggi
P3	Merasa bertanggung jawab untuk melestarikan lingkungan untuk generasi selanjutnya.	6.23	Sangat tinggi
P4	Mencoba membuat orang lain terlibat, mendidik mereka dan menginspirasi mereka untuk meminimalkan jejak lingkungan.	6.15	Tinggi
P5	Mencoba untuk terlibat dalam perilaku dan inisiatif untuk mengurangi jejak lingkungan	5.99	Sangat Tinggi
Mean		6.16	Sangat Tinggi sekali

Sumber ;Deskriptif Variabel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui tanggapan dari 118 responden mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi terhadap *employee green behavior* karena berada pada interval 6,1-7. Hal ini berarti responden melakukan tugas profesional dengan cara berdampak positif terhadap lingkungan, bertanggung jawab terhadap lingkungan, bertanggung jawab untuk melestarikan lingkungan untuk generasi selanjutnya, mencoba membuat orang lain terlibat, mendidik mereka dan menginspirasi mereka untuk

meminimalkan jejak lingkungan, dan mencoba untuk terlibat dalam perilaku dan inisiatif untuk mengurangi jejak lingkungan.

4. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Employee wellbeing*

Employee wellbeing diukur dengan 9 butir pertanyaan dan jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Employee Wellbeing (M)

Item	Indikator Kualitas	Mean	Kategori
P1	Cukup puas dengan pekerjaan	5.75	Sangat Tinggi
P2	Menikmati pekerjaan yang bermakna	5.86	Sangat Tinggi
p3	Sangat menghargai pekerjaan	6.18	Sangat Tinggi Sekali
P4	Prestasi kerja sering menjadi sumber motivasi	4.99	Tinggi
P4	Tempat kerja sangat kondusif	5.86	Sangat Tinggi
P4	Pekerjaan memberikan ruang yang luas untuk pertumbuhan karir	5.98	Sangat Tinggi
P4	Dulu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah.	6.22	Sangat Tinggi Sekali
P4	Pemimpin sangat peduli dengan karyawan mereka.	5.87	Sangat Tinggi
P4	Pekerjaan tantangan untuk meningkatkan keterampilan	6.05	Sangat Tinggi
Mean		5.86	Sangat Tinggi

Sumber ;Deskriptif Variabel, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 118 responden mayoritas memberikan penilaian sangat tinggi terhadap *employee green behavior* karena berada pada interval 5,26-6,1. Hal ini berarti responden cukup puas dengan pekerjaannya, menikmati pekerjaan yang bermakna, sangat menghargai pekerjaan, prestasi menjadi sumber motivasi, tempat kerja

kondusif, pemimpin peduli dengan karyawan, dan pekerjaan memberikan ruang yang luas untuk pertumbuhan karir.

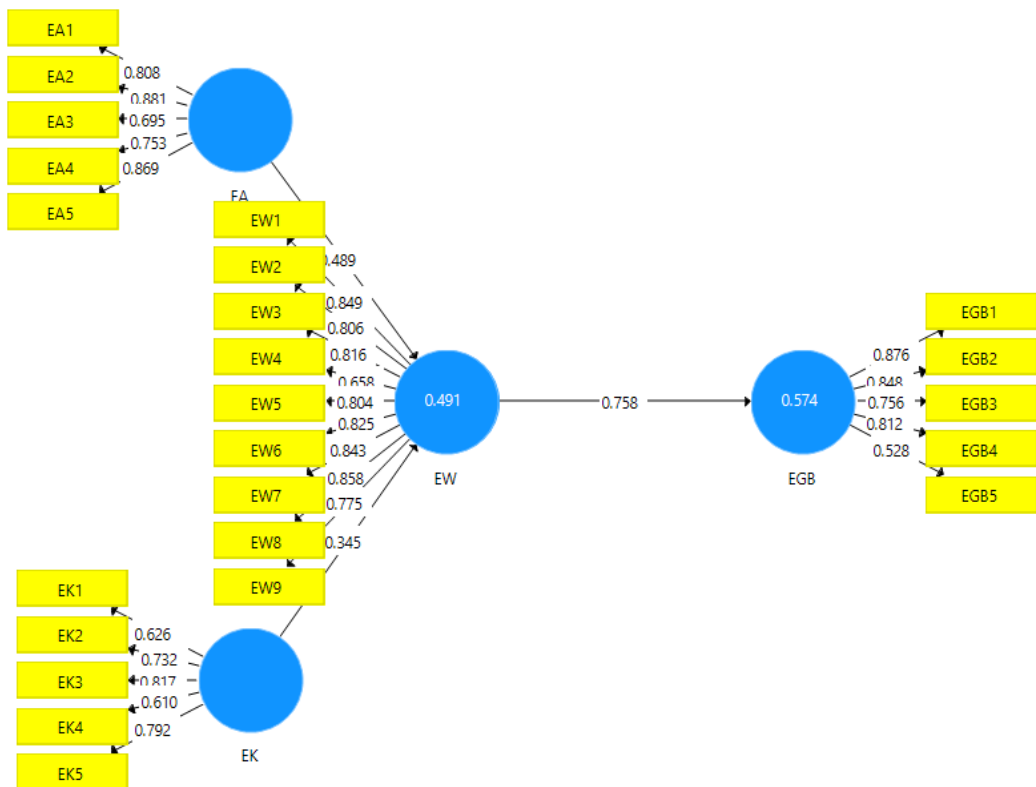
4.3 Analisis *Structural Equation Model* dengan SMARTPLS

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji *validitas* dan *reliabilitas*. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

1. *Convergent Validity*

Pada pengujian *convergent validity* dilakukan untuk mengukur korelasi dari indikator. *Convergent validity* digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan pada setiap variabel laten dapat dipahami oleh responden. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator. Rule of thumb yang biasa digunakan dalam pengukuran *convergent validity* ini yaitu nilai loading factor pada indikator harus $> 0,7$ serta nilai AVE (average variance extracted) harus $> 0,5$ (Ghozali, 2015). Namun, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5-0,6 masih dianggap cukup (Chin, 1998, Hair *et al.*, 1998). Hasil analisis *Convergent Validity* dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Hasil Analisis Convergent validity

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,5. Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7 sampai dengan Tabel 4.10.

Tabel 4.7

Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen *Environmental Awareness*

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
<i>Environmental Awareness</i>	EA1	0.808	0.647	Valid
	EA2	0.881		Valid
	EA3	0.695		Valid
	EA4	0.753		Valid
	EA5	0.869		Valid

sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa tidak terdapat variabel manifest yang nilainya <0.5, sehingga seluruh item pada variabel *Environmental Awareness*. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen *Environmental knowledge* dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8

Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen *Environmental Knowledge*

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
<i>Environmental Knowledge</i>	EK1	0.626	0.519	Valid
	EK2	0.732		Valid
	EK3	0.817		Valid
	EK4	0.61		Valid
	EK5	0.792		Valid

sumber: Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa tidak terdapat variabel manifest yang nilainya <0.5, sehingga tidak ada variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen *Employee Green Behavior* dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9

Nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen *Employee Green Behavior*

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
Employee Green Behavior	EGB1	0.876	0.599	Valid
	EGB2	0.848		Valid
	EGB3	0.756		Valid
	EGB4	0.812		Valid
	EGB5	0.528		Valid

sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa tidak terdapat variabel manifest yang nilainya <0.5, sehingga tidak ada variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen *Employee Wellbeing* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10

Nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen *Employee Wellbeing*

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
Employee Wellbeing	EW1	0.849	0.649	Valid
	EW2	0.806		Valid
	EW3	0.816		Valid
	EW4	0.658		Valid
	EW5	0.804		Valid
	EW6	0.825		Valid

	EW7	0.843		Valid
	EW8	0.858		Valid
	EW9	0.775		Valid

sumber : Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.10 bahwa nilai loading factor semua variabel di atas 0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab kuesioner berdasarkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel laten lainnya. *Discriminant Validity* terpenuhi apabila *Average Variance Extracted* (AVE) dari varians rata-rata yang diekstraksi harus lebih tinggi daripada korelasi yang melibatkan variabel laten tersebut (Kock, 2012).

Tabel 4.11 Discriminant Validity

	EA	EGB	EK	EW
EA	0.804*			
EGB	0.700	0.774*		
EK	0.393	0.538	0.720*	
EW	0.625	0.758	0.537	0.806*

Sumber: Data Primer diolah, 2022, keterangan * akar AVE

Berdasarkan pada tabel 4.11 bahwa akar AVE pada seluruh konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Pada Variabel *Environmental Awareness* (EA) memiliki akar AVE sebesar 0.804. Nilai akar AVE ini lebih tinggi daripada variabel *Employee Green Behavior* (EGB), *Environmental Knowledge* (EK), dan *Employee Wellbeing* (EW).

Tabel 4.12 Nilai Cross Loading

•	EA	EGB	EK	EW
EA1	0.808	0.737	0.380	0.730
EA2	0.881	0.520	0.347	0.508
EA3	0.695	0.389	0.339	0.235
EA4	0.753	0.380	0.281	0.260
EA5	0.869	0.573	0.214	0.449
EGB1	0.613	0.876	0.515	0.608
EGB2	0.606	0.848	0.381	0.576
EGB3	0.444	0.756	0.388	0.702
EGB4	0.590	0.812	0.492	0.645
EGB5	0.616	0.528	0.253	0.153
EK1	0.130	0.209	0.626	0.183
EK2	0.293	0.253	0.732	0.272
EK3	0.237	0.562	0.817	0.571
EK4	0.427	0.308	0.610	0.180

•	EA	EGB	EK	EW
EK5	0.387	0.416	0.792	0.451
EW1	0.345	0.539	0.437	0.849
EW2	0.329	0.581	0.542	0.806
EW3	0.459	0.590	0.590	0.816
EW4	0.573	0.558	0.356	0.658
EW5	0.509	0.577	0.292	0.804
EW6	0.573	0.679	0.326	0.825
EW7	0.680	0.731	0.531	0.843
EW8	0.408	0.573	0.442	0.858
EW9	0.557	0.605	0.346	0.775

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 4.9 *Cross Loading* menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada masing-masing indikator berkorelasi lebih tinggi ketika dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada penelitian ini telah tepat dalam penggunaannya dan menunjukkan bahwa model telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability*

Dalam mengukur reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability*. Pengujian *Composite Reliability* digunakan untuk menunjukkan internal consistency dari suatu indikator dalam variabel laten. Nilai *Composite Reliability* cenderung lebih besar dari *Cronbach Alpha*.

Dalam menguji konstruk penggunaan Cronbach's Alpha cenderung memberikan nilai lebih rendah. Variabel dianggap reliabel apabila nilainya Composite Reliability ≥ 0.7 dengan nilai AVE > 0.5 (Nunnally, 1994).

Tabel 4.13. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EA	0.877	0.958	0.901	0.647
EGB	0.835	0.863	0.879	0.599
EK	0.789	0.872	0.842	0.519
EW	0.932	0.936	0.943	0.649

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil dari analisis *composite reliability* yang dilakukan menunjukkan seluruh nilai lebih dari 0.7 dengan nilai AVE > 0.5 . Hasil tersebut menyimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel yang diuji dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk uji structural model.

4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk

menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian.

Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

4.14. Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
<i>Environmental Awareness</i> <i>Environmental Knowledge</i>	<i>Employee Wellbeing</i>	0,491
<i>Employee Wellbeing</i>	<i>Employee Green Behavior</i>	0.574

sumber : data diolah, 2022

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,491 pada variabel *Employee Wellbeing*, berarti bahwa kemampuan model pada variabel *Environmental Awareness* dan *Environmental Knowledge* dalam menjelaskan variabel *Employee Wellbeing* adalah sebesar 49,1% dan sisanya 50,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,574 pada variabel *Employee Green Behavior* yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel *Employee Wellbeing* dalam menjelaskan variabel *Employee Green Behavior* sebesar 57,4% dan sisanya 42,6% dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Q^2 Predictive Relevance

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* predictive relevance oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{ (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2) \}$$

Di mana R_1^2 , R_2^2 adalah *R square* variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, di mana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi di atas maka dapat dihitung nilai *Q Square* sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - \{ (1 - 0,491) \times (1 - 0,574) \}$$

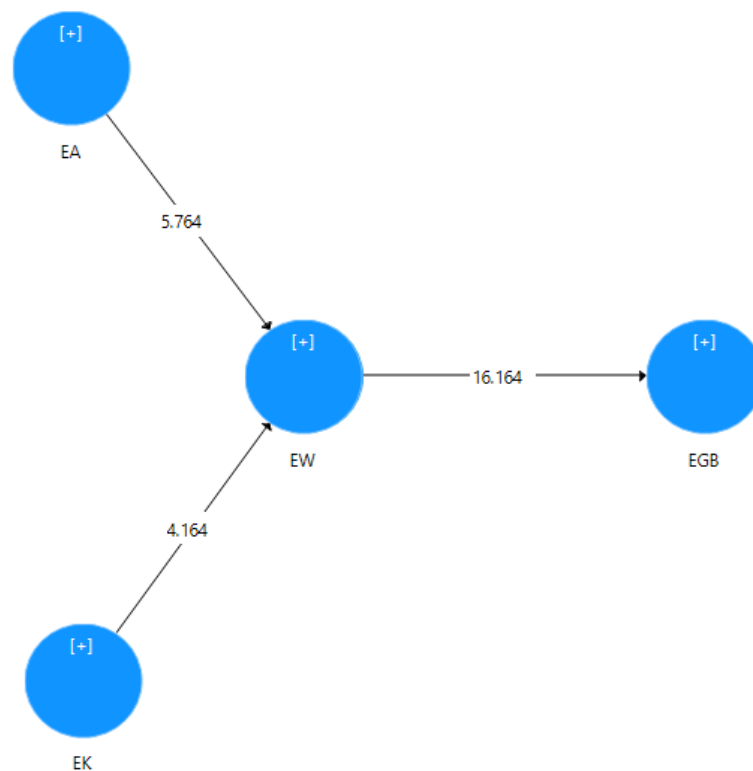
$$Q^2 = 1 - 0,217$$

$$Q^2 = 0,783$$

Koefisien Q^2 sebesar 0,783 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel *Environmental Awareness* dan *Environmental Knowledge* terhadap *Employee Green Behavior* melalui *Employee Wellbeing* adalah sebesar 78,3%. Sedangkan sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*.

4.3.3 Uji *Bootstrapping*

Uji *Bootstrapping* menggunakan SmartPLS 3.2.7 digunakan untuk mengetahui signifikansi indikator penyusun pada variabel eksogen dengan melihat nilai T-statistiknya. Dikatakan signifikan jika nilai T-statistik $> 1,96$ atau dengan melihat nilai P-value. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$. Jika nilai P-value $< 0,05$ maka dikatakan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping

a. Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Dari pengujian Analisis jalur didapatkan hubungan antar konstruk sebagai berikut:

Tabel 4.15. Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
EA -> EW	0.489	0.482	0.085	5.764	0.000*	H1 diterima
EK -> EW	0.345	0.362	0.083	4.164	0.000*	H2 diterima
EW -> EGB	0.758	0.763	0.047	16.164	0.000*	H3 diterima

Ket * = Sig PValues <0,05

Tabel 4.15 menunjukkan hubungan antar konstruk pengaruh langsung:

- a. Pengaruh *Environmental Awareness* (X1) dengan *Employee Wellbeing* didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,489 dan t hitung sebesar 5,764 > 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Environmental Awareness* (X1) terhadap *Employee Wellbeing* (Z) pada Paguyuban Kebon Indah Klaten. Koefisien jalur (path) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran lingkungan maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan. Dengan demikian maka hipotesis Pertama (H1) yang menyatakan H1: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kesadaran Lingkungan Terhadap Kesejahteraan Karyawan **terbukti dan diterima**.
- b. Pengaruh *Environmental Knowledge* (X1) dengan *Employee Wellbeing* didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,345 dan t hitung sebesar 4,164> 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan

terdapat pengaruh yang signifikan antara *Environmental Knowledge* (X2) terhadap *Employee Wellbeing* (Z) pada Paguyuban Kebon Indah Klaten. Koefisien jalur (path) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran lingkungan maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan. Dengan demikian maka hipotesis Kedua (H2) yang menyatakan H2: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Pengetahuan Lingkungan Terhadap Kesejahteraan Karyawan **terbukti dan diterima**.

- c. Pengaruh *Employee Wellbeing* (Z) dengan *Employee Green Behavior* didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,758 dan t hitung sebesar $16,164 > 1,96$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Wellbeing* (Z) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) pada Paguyuban Kebon Indah Klaten. Koefisien jalur (path) positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi pula perilaku ramah lingkungan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan H3: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan **terbukti dan diterima**.

Tabel 4.16 Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
EA -> EW -> EGB	0.371	0.369	0.072	5.118	0.000*	H4 diterima
EK -> EW -> EGB	0.261	0.276	0.068	3.840	0.000*	H5 diterima

Ket * = Sig PValues <0,05

Tabel 4.16 menunjukkan pengaruh tidak langsung

- a. Berdasarkan tabel 4.16 pengujian *Indirect Effect Test* di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Environmental Awareness* (X1) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) melalui *Employee Wellbeing* (Z) adalah sebesar 0,371 dengan uji signifikansi diperoleh nilai Z hitung sebesar 5,118 > 1,96 dan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *Environmental Awareness* (X1) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) melalui *Employee Wellbeing* (Z). Demikian *Employee Wellbeing* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Environmental Awareness* dengan *Employee Green Behavior*. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis keempat (H4) yaitu H4: Terdapat Pengaruh Positif antara Kesadaran Lingkungan Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan yang Dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan
- b. Berdasarkan tabel 4.16 pengujian *Indirect Effect Test* di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Environmental Knowledge* (X2) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) melalui *Employee Wellbeing* (Z)

adalah sebesar 0,261 dengan uji signifikansi diperoleh nilai Z hitung sebesar $3,840 > 1,96$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *Environmental Knowledge* (X2) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) melalui *Employee Wellbeing* (Z). Demikian *Employee Wellbeing* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Environmental Knowledge* dengan *Employee Green Behavior*. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis kelima (H5) yaitu H5: Terdapat Pengaruh Positif antara Pengetahuan Lingkungan Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan yang Dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan.

4.4. Pembahasan dan Implikasi

4.4.1. Pengaruh *Environmental Awareness* terhadap *Employee Wellbeing*

Hasil uji PLS membuktikan bahwa *Environmental Awareness* berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap *Employee Wellbeing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar Kesadaran Lingkungan maka semakin besar Kesejahteraan Karyawan, sebaliknya semakin rendah kesadaran lingkungan karyawan maka semakin rendah pula tingkat kesejahteraannya.

Ditinjau dari penilaian responden terendah terhadap variabel *Environmental Awareness* terjadi akan kesadarannya bahwa transportasi berkontribusi besar terhadap emisi karbon dioksida, menunjukkan bahwa mereka masih belum menganggap bahwa kendaraan yang mereka gunakan sebenarnya memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap timbulnya emisi karbon dioksida sebagai bahan utama dalam pencemaran lingkungan.

Kesadaran mereka terhadap lingkungan hijau ini perlu mendapatkan perhatian, dan edukasi yang baik agar tingkat kesadarannya semakin bagus. Hal ini sejalan dengan teori bahwa *Environmental Knowledge* adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan pengetahuan dan kesadaran individu terhadap masalah lingkungan (Zsoka *et al.*, 2013). Hal ini didukung oleh Kaplan (1991) yang menyatakan bahwa pengetahuan akan memengaruhi individu dalam mengambil keputusan secara signifikan.

Pada umumnya, individu akan cenderung menghindari situasi di mana individu tersebut tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk menentukan perilakunya. Individu juga cenderung menghindari dari situasi di mana ketidakpastian itu besar. Mostafa (2006) memaparkan bahwa *Environmental Knowledge* akan memengaruhi perilaku ramah lingkungan suatu individu.

Penelitian lain Mansoor *et al.*, (2020) dan Carbonell *et al.*, (2005) menyelidiki dampak kesadaran lingkungan pada kesejahteraan karyawan (kebahagiaan) dan menyimpulkan bahwa kesadaran lingkungan sangat berkorelasi dengan kesejahteraan. Karyawan yang memiliki kesadaran tentang lingkungan akan lebih bersedia untuk menggunakannya dengan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih besar dalam organisasi mereka. Chan, *et al.*, (2014) juga menyatakan bahwa *Environmental Knowledge* suatu individu sangat penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan. Ketika individu dilengkapi oleh *Environmental Knowledge* yang cukup, semakin besar perilaku ramah lingkungan yang dilakukan oleh individu tersebut

4.4.2. Pengaruh *Environmental Knowledge* terhadap *Employee Wellbeing*

Hasil uji PLS membuktikan bahwa *Environmental Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap *Employee Wellbeing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar pengetahuan lingkungan maka semakin besar kesejahteraan karyawan, sebaliknya semakin rendah pengetahuan lingkungan karyawan maka semakin rendah pula tingkat kesejahterannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Amyx *et al.* (1994) membuktikan bahwa individu yang memiliki *Environmental Knowledge* yang tinggi, akan lebih tidak segan mengeluarkan uang dalam jumlah besar untuk membeli produk yang ramah lingkungan. Dengan memberikan pelatihan untuk menambah *Environmental Knowledge*, maka sikap terhadap lingkungan individu tersebut juga akan bertambah sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Mansoor *et al.*, (2020) Pengetahuan lingkungan adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan pengetahuan tentang masalah lingkungan dan solusinya yang pada gilirannya memberikan kemampuan kepada individu untuk mengubah pengetahuan tersebut menjadi perilaku yang berpengaruh. Pengetahuan lingkungan berkontribusi pada sikap dan perilaku karyawan mengenai lingkungan (Kollmuss *et al.*, 2002). Mostafa (2006) menyimpulkan bahwa pengetahuan biasanya meningkatkan sikap pro lingkungan yang pada gilirannya memotivasi perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Chan (2010) dalam studi mereka menemukan bahwa semangat tim dan komitmen karyawan terhadap program lingkungan meningkat ketika mereka

memiliki pengetahuan tentang lingkungan. Selain itu, penelitian Murni *et al.*, (2018) mempelajari dampak dari manajemen pengetahuan tentang kesejahteraan dan menyimpulkan bahwa pengetahuan tentang lingkungan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan memiliki pengetahuan tentang lingkungan maka mereka akan bersedia untuk berkontribusi terhadap lingkungan dan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dalam diri organisasi mereka. Organisasi meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan yang berpengetahuan merasa memiliki organisasi mereka.

4.4.3. Pengaruh *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Green Behavior*

Hasil uji PLS membuktikan bahwa *Employee Wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap *Employee Green Behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar kesejahteraan karyawan maka semakin besar perilaku ramah lingkungan, sebaliknya semakin rendah kesejahteraan karyawan maka semakin rendah pula perilaku ramah lingkungan. Perilaku ramah lingkungan dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang akan bermanfaat bagi lingkungan (Unsworth *et al.*, 2013). Perilaku ramah lingkungan ini akan melibatkan dirinya untuk selalu berperilaku ramah lingkungan berupa pekerjaan pekerjaan di lingkungan yang ramah.

Perilaku ramah lingkungan merupakan salah satu dari beberapa strategi yang diikuti oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja lingkungan mereka dan mencapai target yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki tingkat

kesejahteraan yang tinggi menempatkan pemikiran lebih besar dan upaya ke dalam pekerjaan mereka (Day *et al.*, 2014). *Social exchange theory* juga menjelaskan hubungan antara kesejahteraan karyawan dan keterlibatan mereka ke dalam perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan mengadopsi perilaku dalam menanggapi positif atau hasil negatif dari pertukaran sosial. Selain itu, Su *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin positif kesejahteraan karyawan, semakin besar kemungkinan pekerja akan terlibat dalam perilaku hijau di tempat kerja. Organisasi harus mendorong perilaku positif lingkungan karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Mohammed *et al.*, (2021) yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk mengidentifikasi Pengaruh *employee wellbeing* terhadap *employee green behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*. Lujun *et al.*, (2019) menemukan hasil bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*. Mansoor *et al.*, (2020) menjelaskan juga bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Brownyn *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap *employee green behavior*.

4.4.4. Pengaruh *Environmental Awareness* terhadap *Employee Green Behavior* Dimediasi *Employee Wellbeing*

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Environmental Awareness* (X1) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) melalui *Employee Wellbeing* (Z). Demikian *Employee Wellbeing* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Environmental Awareness* dengan *Employee Green Behavior*. Mansoor et al., (2020) menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan terdiri dari aspek fisik dan aspek mental. Aspek mental kesejahteraan karyawan meliputi ketakutan, penyakit, depresi, kelelahan, harga diri, dan kecemasan, sedangkan aspek fisik meliputi sakit kepala, ketidaknyamanan otot, dan sebagainya. Kesejahteraan karyawan penting untuk keberhasilan organisasi. Perasaan sejahtera yang buruk akan mengakibatkan peningkatan biaya asuransi kesehatan dan produktivitas yang lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana program mereka berdampak kesejahteraan karyawan. Pengaturan kerja merupakan elemen penting untuk kesejahteraan karyawan. Ketika perusahaan mendukung akan kesadaran lingkungan, mereka menunjukkan kepada pemangku kepentingan mereka bahwa perusahaan peduli terhadap lingkungan, masyarakat dan karyawannya (Farooq et al., 2014). Ketika kesadaran lingkungan mereka tinggi maka akan lebih mudah mendapatkan kesejahteraan yang baik sehingga perilaku ramah lingkungannya semakin baik pula.

Hasil penelitian mendukung Mansoor et al., (2020) yang dilakukan dengan metode kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh *Employee Wellbeing* sebagai variabel mediasi dalam kaitannya dengan *Environmental Awareness* dan *Employee*

Green Behavior menemukan bahwa *employee wellbeing* memiliki efek mediasi terhadap *environmental awareness* dan *employee green behavior*.

4.4.5. Pengaruh *Environmental Knowledge* Terhadap *Employee Green Behavior* Dimediasi *Employee Wellbeing*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung atau indirect effect menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Environmental Knowledge* (X2) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) melalui *Employee Wellbeing* (Z). Demikian *Employee Wellbeing* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Environmental Knowledge* dengan *Employee Green Behavior*. Semakin tinggi pengetahuan lingkungan maka kesejahteraan karyawan akan semakin meningkat dan hal ini menyebabkan perilaku hijaunya semakin baik. Beberapa penelitian telah memperkirakan bahwa perilaku hijau individu dapat dipengaruhi melalui motivasi lingkungan yang berbeda seperti pengetahuan akan lingkungan hijau (Mostafa, 2009). Tudor *et al.*, (2008) menyimpulkan bahwa pengetahuan individu tentang pengelolaan sampah menunjukkan perilaku hijau berkelanjutan. Selain itu Chan *et al.* (2014) menemukan bahwa masyarakat dengan kesadaran lingkungan yang tinggi akan memiliki niat perilaku ramah lingkungan mereka misalnya dengan mengonsumsi produk ramah yang lingkungan dan berpartisipasi dalam aktivitas dan kegiatan seperti daur ulang. Afsar *et al.*, (2016) menyimpulkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan lebih cenderung menunjukkan perilaku ramah lingkungan yang lebih baik. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang lebih berkomitmen untuk organisasi mereka kemungkinan besar akan berpartisipasi dalam inisiatif pada kegiatan yang ramah

lingkungan (Wang, 2016). Karyawan yang memiliki pengetahuan akan lebih berkomitmen untuk organisasi mereka dan akan cenderung menunjukkan perilaku ramah lingkungan yang lebih baik. Organisasi ketika menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan maka karyawan akan lebih mungkin untuk terlibat dalam inisiatif hijau dari organisasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mansoor *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa *employee wellbeing* memiliki efek mediasi terhadap *Environmental Knowledge* dan *employee green behavior*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan studi dan kajian yang telah dijelaskan sebelumnya, secara khusus penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Environmental Awareness* berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap *Employee Wellbeing* di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar Kesadaran Lingkungan maka semakin besar Kesejahteraan Karyawan, sebaliknya semakin rendah kesadaran lingkungan karyawan maka semakin rendah pula tingkat kesejahteraannya.
2. *Environmental Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap *Employee Wellbeing* di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar pengetahuan lingkungan maka semakin besar kesejahteraan karyawan, sebaliknya semakin rendah pengetahuan lingkungan karyawan maka semakin rendah pula tingkat kesejahteraannya.
3. *Employee Wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap *Employee Green Behavior* di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar kesejahteraan karyawan maka semakin besar perilaku ramah lingkungan, sebaliknya semakin rendah kesejahteraan karyawan maka semakin rendah pula perilaku ramah lingkungan.

4. Terdapat pengaruh signifikan antara *Environmental Awareness* (X1) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) melalui *Employee Wellbeing* (Z) di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah. Demikian *Employee Wellbeing* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Environmental Awareness* dengan *Employee Green Behavior*. Semakin baik kesadaran lingkungan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga perilaku akan ramah lingkungan juga semakin baik.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara *Environmental Knowledge* (X2) terhadap *Employee Green Behavior* (Y) melalui *Employee Wellbeing* (Z) di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah. Demikian *Employee Wellbeing* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Environmental Knowledge* dengan *Employee Green Behavior*. Semakin tinggi pengetahuan lingkungan maka kesejahteraan karyawan akan semakin meningkat dan hal ini menyebabkan perilaku hijau semakin baik.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan pada Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan variabel *environmental awareness* terutama pada indikator yang paling rendah menyadari bahwa transportasi berkontribusi besar terhadap emisi karbon dioksida. Saat ini banyak masyarakat yang sudah memiliki kendaraan sendiri yang digunakan untuk alat transportasi, dan tidak menggunakan transportasi umum. Sebaiknya karyawan mulai mengurangi penggunaan kendaraan pribadi, ke tempat kerja bisa

menggunakan transportasi umum seperti bus dan jika jarak pabrik dengan rumah dekat dapat menggunakan sepeda.

2. Meningkatkan variabel *environmental knowledge* terutama pada indikator yang paling rendah tahu lebih banyak tentang produk daur ulang daripada orang lain. Penggunaan produk daur ulang dapat mengurangi pencemaran lingkungan, khususnya di sekitar pabrik. Karyawan sebaiknya mulai menggunakan produk daur ulang, atau mengolah limbah/sampah menjadi produk baru yang bermanfaat, misalnya sisa kain dibuat keset, lap, kipas dan lain-lain sehingga dapat memberikan dan meningkatkan nilai gunanya.
3. Meningkatkan variabel *environmental knowledge* terutama pada indikator yang paling rendah tahu lebih banyak tentang produk daur ulang daripada orang lain. Penggunaan produk daur ulang dapat mengurangi pencemaran lingkungan, khususnya di sekitar pabrik. Karyawan sebaiknya mulai menggunakan produk daur ulang, atau mengolah limbah/sampah menjadi produk baru yang bermanfaat, misalnya sisa kain dibuat keset, lap, kipas dan lain-lain sehingga dapat memberikan dan meningkatkan nilai gunanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Squares (PLS) - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis (1 ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88.
- Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2018). Activating employee's pro environmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 904–911.
- Amyx., & Goutam, C. (1994). Examination of environmental beliefs and its impact on the influence of price, quality and demographic characteristics with respect to green purchase intention. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing* 15, 69 - 78.
- Arikunto, S. (2016). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andersson, L., Jackson, S. E., & Russell, S. V. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 151–155.
- Bissing, Olson., M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156–175.
- Bollinger, A. S., & Smith, R. D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 8–18.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, jossey-bass, San Francisco.
- Bronwyn P. W., Riyad E., & Gomaa A. (2021). A multilevel investigation of the link between ethical leadership behaviour and employees green behaviour in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102993.
- Burchett, J. H. (2015). Environmental literacy and its implications for effective public policy formation. *Baker scholar projects*.
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees:

- An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33–51.
- Carbonell., John, M., & Gowdy. (2007). Environmental degradation and happiness. *Ecological economics*, 60, 509-516.
- Chan, E. S., & Hawkins, R. (2010). Attitude towards EMSs in an international hotel: An exploratory case study. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 641–651.
- Chan, E. S., Hon, A. H., Chan, W., & Okumus, F. (2014). What drives employees' intentions to implement green practices in hotels? The role of knowledge, awareness, concern and ecological behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 20–28.
- Chin, W. W., & Todd, P.A. (1995). On the use, usefulness and ease of use of structural equation modeling in MIS research: A note of caution. *MIS quarterly*, 237-246.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Advances in hospitality and leisure*, Lawrence Erlbaum associates publisher.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Day, A., & Randell, K. D. (2014). Buiding a foundation for psychologically healthy workplaces and well-being. *West Sussex: Willey*.
- De, R. K., & Farooq, O. (2017). Corporate social responsibility and ethical leadership: investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923-939.
- Dunlap, R. E., Van Liere, K. D., Mertig, A. G., & Jones, R. E. (2000). Measuring endorsement of the new ecological paradigm: A revised NEP scale. *Journal social issues*, 56, 425-442.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette, F. P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125(4), 563–580.
- Gozhali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 (5 ed.). *Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro*.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Black, W., Barry, J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. *United States: Pearson*, 7th Edition.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Ishak, A., & Hendri, T., (2003). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Kaplan, R., & Robin, C. (1991). The Design of Cost Management System:Text, Cases, and Reading. *International Editions, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey*.
- Kaiser, F., & Fuhrer, U. (2003). Ecological behavior's dependency on different forms of knowledge. *Applied psychology*, 52(4), 598-613.
- Khattak., M. N., & M Fayaz. (2021). Corporate social responsibility and employee green behavior in the hospitality industry: A cross-country study. *Sustainability*, 13, 10534.
- Kim, S. H., Kim, M., Han, H. S., & Holland, S. (2016). The determinants of hospitality employees' pro-environmental behaviors: the moderating role of generational differences. *International journal of hospitality management*, 52, 56-67.
- Kim, P. (2016). *Green Business Trends and What to Expect*. Dipetik oktober 21, 2021,darihppts://www.smartcitiesdive.com/search/?q=Green+Business+Trends+and+What+to+Expect.
- Kaufmann, H.R., Panni, M.F.A.K. & Orphanidou, Y. (2012), "Factors affecting consumers' green purchasing behaviour: an integrated conceptual framework", *Amfiteatru Economic*, 14 (31), 50-69
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8(3), 239–260.
- Kotchen, M. J., & Reiling, S. D. (2000). Environmental attitudes, motivations, and contingent valuation of nonuse values: A case study involving endangered species. *Ecological Economics*, 32(1), 93–107.
- Lee, K. (2011). The green purchase behavior of Hong Kong young consumers: The role of peer influence, local environmental involvement and concrete

- environmental knowledge. *Journal of international consumer marketing*, 23(1), 21-44.
- Lisa, A. (2018). Kajian Estetika Batik Tulis Warna Alam di UKM Kebon Indah. *Skripsi*, Institut Seni Indonesia Yogyakarta.
- Lulfs, R., & Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10 (2), 83-98.
- Lujun, S., & Scott, R. S. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: the mediating role of the employee corporate relationship. *Tourism management*, 437-450.
- Muri, Yusuf. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mansoor, A., Sun, Z., & Syed A. R. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green. *Corporate social responsibility and environmental management*, 35(2), 4-10.
- Marta, S. V., & Jorge G. (2014). Do pro-environmental behaviors and awareness contribute to improve subjective well-being. *Spinger science business media dordrech and the international society for quality of life studies*.
- Murni., & Kamar, S. K. (2018). The impact of knowledge management on employees's sense of well-being. *Spinger nature Singapore*.
- Mohammed, A., Riyadi, E. & Gomaa, A. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behavior. *Journal of hospitality and tourism management*, 50-61.
- Mostafa, M. M. (2006). Antecedents of Egyptian consumers' green purchase intentions: A hierarchical multivariate regression model. *Journal of International Consumer Marketing*, 19(2), 97–126.
- Nunnally J. C., & Bernstein I. H., (1994). Psychological Theory (McGraw-hill). New York: McGraw-Hill.
- Neolaka, Amos. (2008). Kesadaran lingkungan. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103–125.

- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors. *Managing HR for environmental sustainability*, 85-116.
- Osbaldiston, R., & Schott, J. P. (2012). Environmental sustainability and behavioral science: A meta-analysis of pro-environmental behavior experiments. *Environment and Behavior*, 44(2), 257–299.
- Putra, D. F. (2017). Faktor yang memengaruhi perilaku peduli lingkungan masyarakat pesisir (Studi kasus pesisir desa jenu kabupaten tuban). *Jurnal Pendidikan dan ilmu geografi*, 2(1).
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176–194.
- Sarwono, J. (2009). Statistik itu mudah: panduan lengkap untuk belajar komputasi statistik menggunakan SPSS 16 (1 ed.). Yogyakarta: Andi.
- Sanchez, M. J., & Lafuente, R. (2010). Defining and measuring environmental consciousness. *Revista Internacional de Sociologia*, 68 (3), 731-755.
- Schmit, M. J., Fegley, S., Esen, E., Schramm, J., & Tomassetti, A. (2012). Human resources management efforts for environmental sustainability: A survey of organizations. 61-80.
- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R.P. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance. *Journal of service management*, 27(5), 773-797.
- Su, L., & Swanson, S. R. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee corporate relationships. *Tourism Management*, 72, 437-450.
- Steg, L., Drijerink, L., & Abrahamse, W. (2005). Factors influencing the acceptability of energy policies: Testing VBN theory. *Journal Environmental Psychology*, 25, 415-425.
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behavior: An integrative review and research agenda. *Journal of environmental psychology*, 29 (3), 309-317.
- Tahir. (2017). *Dinas Lingkungan Hidup*. Dipetik Oktober 2021, dari <https://dlh.luwuutarakab.go.id/berita/5/kerusakan-lingkungan-hidup-dan-penyebabnya.html>.

- Tudor, T. L., Barr, S. W., & Gilg, A. W. (2008). A novel conceptual framework for examining environmental behavior in large organizations: A case study of the Cornwall National Health Service (NHS) in the United Kingdom. *Environment and Behavior*, 40(3), 426–450.
- Unsworth, K. I., Dmitrieva, A., & Adriasola, E. (2013). Changing behavior: Increasing the effectiveness of workplace interventions in creating pro-environmental behavior change. *Journal of organizational behavior*, 34(2), 211-229.
- Wang, Y. F. (2016). Modeling predictors of restaurant employees' green behavior: Comparison of six attitude-behavior models. *International Journal of Hospitality Management*, 58, 66–81.
- Wold, H. O. (1985). Partial least squares. Kotz S, Johnson N L. *Encyclopedia of statistical science*. New York: Wiley, 581-591.
- Yusuf, Y. M., Omar, M.K., & Kamarudin, M.D. (2019). Practice of green intellectual capital. Evidence from Malaysian manufacturing sector. Malaysia: IOP Conference: Materials Science and Engineering.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development and cross-cultural validation. *Journal of organizational behavior*, 36(5), 621-644.
- Zsoka, A., Szerényi, Z. M., Széchy, A., & Kocsis, T. (2013). Greening due to environmental education? Environmental knowledge, attitudes, consumer behavior and everyday pro environmental activities of Hungarian high school and university students. *Journal of Cleaner Production*, 48, 126–138.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Responden

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia:

Nama: Trisnawati

NIM: 18911065

Dalam rangka menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Environmental Awareness* dan *Environmental Knowledge* terhadap *Green Behavior* Dimediasi *Employee Wellbeing Survey* pada UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah Klaten Jawa Tengah”, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket kuesioner penelitian berikut ini. Semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang dianggap salah. Diharapkan kuesioner ini diisi sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/ibu. Hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan untuk penyelesaian tesis saya pada Studi Magister Manajemen UII.

Atas bantuan Bapak/ibu yang telah bersedia mengisi kuesioner ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 16 Desember 2021

Hormat saya

Trisnawati

IDENTITAS RESPONDEN

Nama:

Usia: th

Lama menjadi anggota paguyuban:

- ☐ 10 Tahun ☐ 1-5 Tahun
☐ 5-10 Tahun ☐ <1 Tahun

Selain dari kelompok, apakah Bapak/Ibu/Saudara/I memproduksi batik secara pribadi untuk dijual?

- ☐ Ya
☐ Tidak

Petunjuk pengisian kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/I cukup memberikan tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. diharapkan hanya satu jawaban untuk setiap pernyataan. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian pendapat. Bapak/Ibu/Saudara/I, maka dari itu tidak ada jawaban yang benar atau salah. Keterangan skala dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

ATS: Agak Tidak Setuju

N: Netral

AS: Agak Setuju

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

PERNYATAAN PENELITIAN

A. *Environmental Awareness*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Pemanasan global adalah masalah bagi masyarakat							
2	Penghematan energi membantu mengurangi pemanasan global							
3	Kualitas lingkungan akan meningkat jika kita menggunakan lebih sedikit energi							
4	Saya menyadari bahwa transportasi berkontribusi besar terhadap karbon dioksida							
5	Saya sadar bahwa energi berkontribusi besar terhadap karbon dioksida							

B. *Environmental Knowledge*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya tahu lebih banyak tentang daur ulang daripada orang lain							
2	Saya memahami frasa dan symbol lingkungan pada kemasan produk							
3	Saya tahu cara memilih produk dan paket yang mengurangi jumlah sampah							
4	Saya sangat berpengetahuan tentang masalah lingkungan							
5	Menggunakan produk yang ramah lingkungan adalah cara utama untuk mengurangi polusi							

C. *Employee Green Behavior*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya melakukan tugas professional dengan cara berdampak positif terhadap lingkungan							
2	Saya merasa bertanggung jawab terhadap lingkungan							
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk melestarikan lingkungan untuk generasi selanjutnya							
4	Saya mencoba membuat orang lain terlibat, mendidik mereka dan meginspirasi mereka untuk meminimalkan jejak lingkungan							
5	Saya mencoba untuk terlibat dalam perilaku dan inisiatif yang mengurangi jejak lingkungan							

D. *Employee Wellbeing*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya cukup puas dengan pekerjaan saya.							
2	Saya menikmati pekerjaan yang bermakna.							
3	Saya sangat menghargai pekerjaan saya.							
4	Prestasi kerja saya sering menjadi sumber motivasi.							
5	Tempat kerja saya sangat kondusif							
6	Pekerjaan saya memberikan ruang yang luas untuk pertumbuhan karir.							
7	Dulu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah.							
8	Pemimpin saya sangat peduli dengan karyawan mereka.							
9	Pekerjaan saya tantangan untuk meningkatkan keterampilan saya							

*jika ada saran, silahkan di tuliskan di bawah. Sekian terimakasih

Tabulasi data diri

No	Usia	Lama Kerja	ENVIRONMENTAL AWARENESS					ENVIRONMENTAL KNOWLEDGE					EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR					EMPLOYEE WELLBEING								
			E A1	E A2	E A3	E A4	E A5	E K1	E K2	E K3	E K4	E K5	EG B1	EG B2	EG B3	EG B4	EG B5	E W1	E W2	E W3	E W4	E W5	E W6	E W7	E W8	E W9
1	59 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	5	6	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
2	19 Tahun	<1 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	6	6	5	6	6	6	5
3	48 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	7	6	4	5	6	5	6	6	6	7	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	7
4	60 Tahun	5-10 Tahun	6	5	4	4	6	4	4	6	4	5	6	7	7	6	5	6	6	6	5	7	7	6	6	6
5	60 Tahun	5-10 Tahun	6	5	5	5	6	5	4	7	5	6	6	7	7	6	5	6	6	6	5	6	6	6	7	7
6	60 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	4	5	6	5	5	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7
7	36 Tahun	1-5 Tahun	6	7	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	4	5	5	5	5	7	5	6	6	6	6	6
8	47 Tahun	1-5 Tahun	6	5	4	4	6	7	4	7	4	6	6	6	6	6	5	6	7	7	5	6	7	7	7	7
9	60 Tahun	5-10 Tahun	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
10	55 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	7	5	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	6	7
11	44 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	5	6	6	5	6
12	49 Tahun	>10 Tahun	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	6	5	4	4	6	3	3	3	3	3	3	4	4	4
13	43 Tahun	>10 Tahun	7	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	5	6	6	7	6	6
14	50 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	6	5	6	5	6	6	6	7	6	7	6	6	7	5	6	6	6	6	6
15	51 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	5	5	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6

16	32 Tahun	>10 Tahun	6	7	7	6	7	6	5	6	5	6	6	6	7	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
17	57 Tahun	>10 Tahun	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	36 Tahun	>10 Tahun	6	5	6	6	6	6	4	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
19	55 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	6	5	6	7	5	6	7
20	45 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
21	63 Tahun	5-10 Tahun	6	5	4	4	5	3	4	6	4	5	6	7	7	6	6	7	7	7	5	6	6	6	7	7
22	60 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	7	6	6	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	5	5	6
23	39 Tahun	>10 Tahun	6	6	4	4	6	3	4	6	4	4	6	6	7	7	6	6	6	7	5	7	7	6	6	6
24	33 Tahun	>10 Tahun	7	6	6	5	5	6	7	6	5	4	6	7	7	5	5	7	7	7	5	5	6	6	6	6
25	49 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	4	6	7	6	7	7	5	5	5	5	5	6	6	6	5
26	50 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	3	4	5	4	5	6	6	6	7	5	7	7	7	5	6	6	7	6	6
27	50 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	5	7	4	4	5	6	6	6	7	6	6	7	5	6	6	5	6	6	6	5	6
28	62 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	5	4	6	4	4	6	7	7	6	5	7	7	7	5	6	6	6	7	7
29	46 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	7	6	4	5	6	5	4	6	6	7	6	7	6	6	7	4	6	5	7	6	6
30	68 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	7	6	6	6	7	5	7	6	7	6	6	7	6	6	7	5	6	6	7	6	6
31	55 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	5	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
32	50 Tahun	>10 Tahun	7	6	4	4	5	2	4	6	4	6	6	7	7	6	5	7	7	7	5	6	6	7	6	6
33	40 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	5	5	6	5	6	6	6	7	6	7	6	5	7	5	6	6	6	6	6
34	53 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	5	6	6	6	6	5	7	6	6	5	7	6	6	5	7	5	6	6	6	6	6
35	37 Tahun	1-5 Tahun	6	5	4	5	6	5	4	6	4	5	6	6	6	7	5	7	7	6	5	6	6	6	6	6

36	45 Tahun	5-10 Tahun	7	6	6	7	7	4	5	6	5	6	6	6	7	7	7	6	6	7	5	6	6	7	6	6
37	35 Tahun	1-5 Tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	5	6	6	7	6	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
38	40 Tahun	>10 Tahun	7	5	4	4	5	5	4	6	4	5	6	6	7	7	5	6	7	7	5	6	6	7	6	6
39	24 Tahun	>10 Tahun	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	63 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	5	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
41	24 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	5	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
42	43 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	4	4	4	4	4	6	7	7	6	5	6	6	6	5	7	7	7	6	6
43	46 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	5	5	5	6	6	6	5
44	23 Tahun	1-5 Tahun	6	6	7	6	6	4	5	6	5	5	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
45	55 Tahun	1-5 Tahun	6	5	4	4	6	2	4	6	4	5	6	7	7	6	5	6	6	6	5	7	7	6	6	6
46	48 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	5	6	5	5	7	5	7	6	7	7	6	5	7	7	7	5	6	6	7	7	7
47	45 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	6	5	7	4	5	6	7	7	6	5	6	6	6	5	7	7	6	6	6
48	42 Tahun	>10 Tahun	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
49	50 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	7	6	6	7	6	7	6	6	7	5	6	6	7	6	6
50	58 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	6	6	6	5	7	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
51	43 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	7
52	34 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	3	4	6	4	5	6	7	7	6	5	6	6	6	5	7	7	7	6	6
53	52 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
54	50 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	5	6	5	5	6	5	5	6	6	7	6	7	6	5	7	5	6	6	6	6	6
55	55 Tahun	>10 Tahun	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

56	55 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	5	5	5	5	5	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	6	6	7
57	60 Tahun	>10 Tahun	6	6	4	4	7	4	4	4	4	4	5	6	6	5	4	6	6	6	5	7	7	6	6	6
58	52 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	4	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
59	59 Tahun	>10 Tahun	6	5	6	5	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	6	5	6	5	6	6	5	6
60	56 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	4	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	5	7	6	6	6
61	54 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	5	4	6	4	6	6	7	7	6	5	7	7	7	5	6	6	6	7	7
62	57 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
63	54 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	5	5	5	6	6	6	7
64	48 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	7	4	7	4	7	6	7	7	6	6	6	6	6	5	7	7	6	6	6
65	60 Tahun	>10 Tahun	6	6	4	4	6	3	4	7	4	7	6	6	6	7	5	6	6	6	5	7	7	6	6	6
66	51 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	7	6	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
67	41 Tahun	>10 Tahun	4	4	4	4	6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
68	52 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	5	5	7	4	7	6	7	7	6	5	6	6	6	5	6	6	6	7	7
69	42 Tahun	1-5 tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	7	6	6	7	6	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
70	49 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	5	5	6	6	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7
71	55 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	4	5	6	5	7	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
72	41 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	5	6	6	6	7
73	55 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
74	48 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	7	6	4	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
75	40 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	4	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6

76	50 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	6	7	7
77	60 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	6	6	7	6	7	6	7	7	6	5	7	7	7	5	6	6	6	6	6
78	60 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	3	4	6	5	6	5	6	6	5	6	7	6	6	5	6	6	7	7	7
79	45 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	5	6	5	4	6	4	5	6	7	7	6	5	6	6	6	5	7	7	7	7	7
80	45 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
81	50 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	4	4	6	4	5	6	6	7	6	5	7	7	6	5	6	6	6	7	6
82	60 Tahun	>10 Tahun	7	5	4	5	6	5	4	6	4	5	6	6	7	7	6	7	7	7	5	6	6	6	5	5
83	45 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
84	43 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	7	6	6	7	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
85	34 Tahun	1-5 Tahun	6	6	6	7	7	6	5	6	4	6	6	7	6	6	7	5	6	5	6	5	6	6	5	6
86	30 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	5	5	4	7	5	7	6	7	7	6	5	7	7	7	5	6	6	6	7	7
87	30 Tahun	>10 Tahun	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
88	40 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
89	45 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	7	4	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
90	50 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
91	46 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	5	3	4	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	7	6	6	6
92	49 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	7	7	4	6	6	5	6	7	7	6	7	7	6	7	7	5	6	6	7	6	6
93	46 Tahun	>10 Tahun	7	6	6	7	7	4	6	6	5	7	7	7	6	7	6	6	7	7	5	6	6	7	6	6
94	46 Tahun	>10 Tahun	7	6	7	6	7	4	5	6	5	6	7	7	6	7	6	6	7	7	5	6	6	7	6	6
95	50 Tahun	>10 Tahun	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	5	6	6	7	6	6

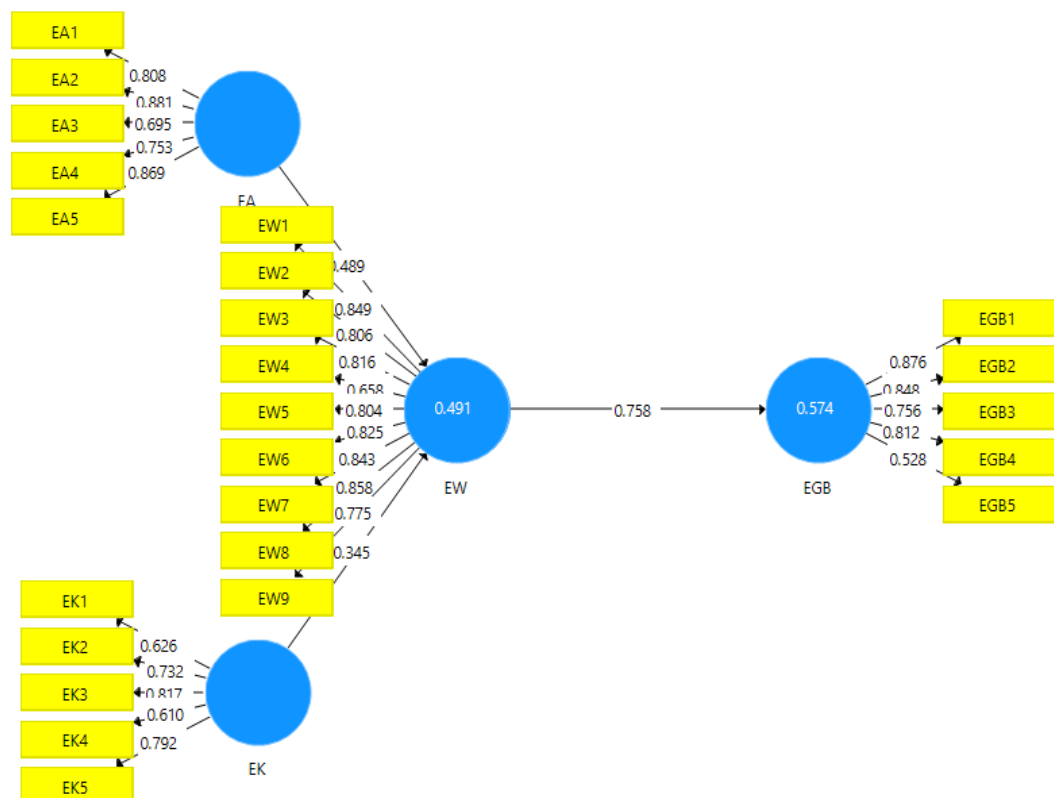
96	48 Tahun	>10 Tahun	4	6	7	6	6	4	6	6	5	7	6	7	6	7	6	6	7	7	5	6	6	7	6	6
97	38 Tahun	>10 Tahun	4	6	7	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	5	6	6	7	6	6
98	57 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	6	6	6	5	7	6	7	6	7	6	6	6	7	4	6	6	6	7	7
99	37 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	4	4	6	4	6	6	6	7	6	5	6	6	6	5	6	6	6	7	6
100	55 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	7	6	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
101	30 Tahun	>10 tahun	6	6	6	6	7	4	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	5	6	6	6	7	7
102	35 Tahun	>10 tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
103	56 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	5	4	7	4	5	6	7	7	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6
104	31 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	7	6	5	7	6	7	6	6
105	45 tahun	>10 Tahun	4	5	6	6	5	4	5	6	5	6	6	6	5	7	6	6	6	7	4	6	6	7	6	6
106	56 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6
107	41 Tahun	5-10 Tahun	6	6	6	7	6	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	7
108	38 Tahun	>10 Tahun	6	7	6	6	7	4	5	6	5	7	6	6	7	7	7	6	6	7	5	6	6	7	6	6
109	48 Tahun	>10 Tahun	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6
110	51 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	7	6	4	5	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5	6	6	6	7	7
111	47 Tahun	5-10 Tahun	6	7	5	7	7	5	4	2	4	7	6	6	6	5	5	7	6	7	6	7	6	7	7	7
112	49 Tahun	>10 Tahun	6	5	4	4	6	6	4	6	4	7	6	6	6	7	5	6	7	7	5	6	6	6	7	7
113	48 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	7	6	4	5	5	5	7	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	7	6
114	42 Tahun	>10 Tahun	6	6	7	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7
115	53 Tahun	5-10 Tahun	6	5	4	4	6	5	4	6	4	5	7	7	7	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6

116	48 Tahun	5-10 Tahun	6	5	4	4	7	6	4	7	4	7	6	7	7	6	6	5	6	6	6	4	5	6	5	5
117	36 Tahun	>10 Tahun	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4
118	43 Tahun	>10 Tahun	6	6	6	6	7	4	4	5	5	6	6	7	6	6	7	5	5	5	5	6	6	6	5	6

Frequency Table

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	1	.8	.8	.8
	1-5 tahun	1	.8	.8	1.7
	1-5 Tahun	7	5.9	5.9	7.6
	10 tahun	2	1.7	1.7	9.3
	10 Tahun	98	83.1	83.1	92.4
	5-10 Tahun	9	7.6	7.6	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 - 35 tahun	14	11.9	11.9	11.9
	36 - 50 tahun	62	52.5	52.5	64.4
	51 - 68 tahun	42	35.6	35.6	100.0
	Total	118	100.0	100.0	



OUTER LOADING

•	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EA1 <- EA_	0.808	0.821	0.060	13.414	0.000
EA2 <- EA_	0.881	0.853	0.106	8.294	0.000
EA3 <- EA_	0.695	0.657	0.151	4.599	0.000
EA4 <- EA_	0.753	0.716	0.145	5.202	0.000
EA5 <- EA_	0.869	0.834	0.117	7.409	0.000
EGB1 <- EGB	0.876	0.853	0.087	10.120	0.000
EGB2 <- EGB	0.848	0.819	0.095	8.925	0.000
EGB3 <- EGB	0.756	0.752	0.050	15.063	0.000
EGB4 <- EGB	0.812	0.798	0.061	13.260	0.000
EGB5 <- EGB	0.528	0.474	0.194	2.718	0.007
EK1 <- EK	0.626	0.617	0.091	6.901	0.000
EK2 <- EK	0.732	0.715	0.084	8.732	0.000
EK3 <- EK	0.817	0.822	0.055	14.761	0.000
EK4 <- EK	0.610	0.572	0.141	4.333	0.000
EK5 <- EK	0.792	0.788	0.056	14.120	0.000
EW1 <- EW_	0.849	0.851	0.031	27.145	0.000
EW2 <- EW_	0.806	0.807	0.040	20.047	0.000
EW3 <- EW_	0.816	0.816	0.037	21.770	0.000
EW4 <- EW_	0.658	0.639	0.120	5.498	0.000
EW5 <- EW_	0.804	0.791	0.065	12.441	0.000
EW6 <- EW_	0.825	0.809	0.069	12.042	0.000
EW7 <- EW_	0.843	0.836	0.046	18.467	0.000
EW8 <- EW_	0.858	0.853	0.039	22.158	0.000
EW9 <- EW_	0.775	0.758	0.078	9.874	0.000

Discriminant Validity

•	EA_	EGB	EK	EW_
EA_	0.804			
EGB	0.700	0.774		
EK	0.393	0.538	0.720	
EW_	0.625	0.758	0.537	0.806

Discriminant Validity

•	EA_	EGB	EK	EW_
EA1	0.808	0.737	0.380	0.730
EA2	0.881	0.520	0.347	0.508
EA3	0.695	0.389	0.339	0.235
EA4	0.753	0.380	0.281	0.260
EA5	0.869	0.573	0.214	0.449
EGB1	0.613	0.876	0.515	0.608
EGB2	0.606	0.848	0.381	0.576
EGB3	0.444	0.756	0.388	0.702
EGB4	0.590	0.812	0.492	0.645
EGB5	0.616	0.528	0.253	0.153
EK1	0.130	0.209	0.626	0.183
EK2	0.293	0.253	0.732	0.272
EK3	0.237	0.562	0.817	0.571
EK4	0.427	0.308	0.610	0.180
EK5	0.387	0.416	0.792	0.451
EW1	0.345	0.539	0.437	0.849
EW2	0.329	0.581	0.542	0.806
EW3	0.459	0.590	0.590	0.816
EW4	0.573	0.558	0.356	0.658
EW5	0.509	0.577	0.292	0.804
EW6	0.573	0.679	0.326	0.825
EW7	0.680	0.731	0.531	0.843
EW8	0.408	0.573	0.442	0.858
EW9	0.557	0.605	0.346	0.775

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EA_	0.877	0.958	0.901	0.647
EGB	0.835	0.863	0.879	0.599
EK	0.789	0.872	0.842	0.519
EW_	0.932	0.936	0.943	0.649

R Square

	R Square	R Square Adjusted
EGB	0.574	0.571
EW_	0.491	0.482

PENGARUH LANGSUNG

•	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EA_ -> EW_	0.489	0.482	0.085	5.764	0.000
EK -> EW_	0.345	0.362	0.083	4.164	0.000
EW_ -> EGB	0.758	0.763	0.047	16.164	0.000

PENGARUH TIDAK LANGSUNG

•	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EA_ -> EW_ -> EGB	0.371	0.369	0.072	5.118	0.000
EK -> EW_ -> EGB	0.261	0.276	0.068	3.840	0.000