



Pengaruh Perkembangan Tenaga Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Manajemen Lingkungan Terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Umkm Fashion

Akbar Gunawan^{1}, Atia Sonda², Windhi Nuhesti Yuwandhini¹, Dhena Ria Barleany³, Shanti Kirana Anggraeni¹, Puji Rahayu⁴*

¹Jurusan Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jln Jendral Sudirman Km.3 Kota Cilegon, Indonesia

²Jurusan Statistika, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jln Jendral Sudirman Km.3 Kota Cilegon, Indonesia

³Jurusan Teknik Kimia, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jln Jendral Sudirman Km.3 Kota Cilegon, Indonesia

⁴Jurusan Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jalan Perintis Kemerdekaan I No. 33, Cikokol, Kota Tangerang, Indonesia

*Corresponding author: a68ar@untirta.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received : 30 Juli 2025

Revised : 25 Agustus 2025

Accepted : 2 September 2025

Available online : 30 September 2025

KATA KUNCI

Kesehatan Kerja,
Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan,
Manajemen Lingkungan,
Perkembangan Tenaga kerja,
SEM-PLS

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, khususnya di sektor industri pengolahan seperti tekstil dan fashion, yang memberikan kontribusi besar terhadap PDB dan penyerapan tenaga kerja. UMKM fashion di Kota Tangerang Selatan mengalami perkembangan, namun juga dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti kurangnya profesionalisme tenaga kerja, jam kerja berlebihan, dan pengelolaan limbah yang belum optimal. Salah satu upaya dapat bersaing baik di tingkat lokal maupun internasional, faktor-faktor seperti perkembangan tenaga kerja, kesehatan, dan manajemen lingkungan perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap keunggulan kompetitif UMKM fashion di Tangerang Selatan, dengan menggunakan metode SEM-PLS untuk memberikan wawasan dan strategi yang dapat membantu pengembangan UMKM di daerah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan tenaga kerja terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, kesehatan kerja terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dan manajemen lingkungan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) bertindak penting dalam perkembangan sosial ekonomi pada suatu negara, karena memiliki kepentingan sebagai peran rantai pasokan global. UMKM menjadi salah satu faktor dalam pertumbuhan ekonomi pasca pandemi [1]. UMKM mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan usaha besar, seperti perubahan yang mudah dilakukan ketika peningkatan produk, kecakapan untuk menyerap cukup banyak tenaga kerja, keluwesan, dan

kemampuan untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan pasar [2]. Tahun 2023, terdapat 66 juta penggarap usaha UMKM yang andil mencapai 61% pada PDB (Pendapatan Domestik Bruto) di Indonesia, sekitar Rp9.580 triliun. Selain itu, kisaran 97% atau kisaran 117 juta dari total tenaga kerja, UMKM pekerjaan [3].

Berdasarkan data BPS Tangerang Selatan 2024, diketahui bahwa perkembangan ekonomi dari bagian industri pengolahan memberikan peran sebesar 7,82%. Pada industri pengolahan yang memberikan sumbangan terbesar pada PDRB Kota Tangerang

Selatan yaitu pada industri tekstil dan pakaian sebesar 58,25% [4]. UMKM fashion termasuk dalam industri tekstil dan pakaian. UMKM fashion yang berada di mempunyai kemajuan yang sangat pesat, dan memiliki kompetensi yang cukup ketat. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan data UMKM fashion yang mengalami peningkatan, dan juga harapan pemerintah Kota Tangerang Selatan terhadap UMKM fashion untuk dapat bersaing ditingkat lokal maupun internasional untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan juga kesejahteraan masyarakat. Dalam mempertahankan dan meningkatkan keunggulan UMKM fashion di Kota Tangerang Selatan, penting diketahui aspek apa saja yang berpengaruh pada keunggulan kompetitif agar UMKM fashion mampu bersaing dalam kota hingga luar kota bahkan sampai luar negeri [5].

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pelaku UMKM di bidang fashion, ditemukan sejumlah tantangan yang masih dihadapi. Salah satunya pada bidang tenaga kerja, pelaku UMKM menghadapi masalah dengan kurangnya profesionalisme tenaga kerja. Hal ini ditandai oleh kurangnya keahlian pekerja dalam bidang yang tenaga kerja tekuni, rendahnya disiplin kerja, serta kesulitan dalam mendapatkan tenaga kerja yang memahami karakter produk yang dihasilkan. Dalam proses produksi dengan volume tinggi, pelaku UMKM juga menghadapi masalah jam kerja yang berlebihan, yang menyebabkan kelelahan dan menurunnya konsentrasi tenaga kerja, sehingga menghambat kelancaran produksi. Selain di tahap produksi, pelaku UMKM di bidang fashion juga dihadapkan pada permasalahan dalam manajemen limbah. Limbah yang didapatkan dari proses produksi belum dapat didaur ulang secara optimal, dan para pelaku usaha masih kesulitan menemukan tempat pembuangan limbah yang tepat, sehingga pengelolaan limbah menjadi kendala tersendiri.

Sustainable Competitive Advantage atau konsep SCA diciptakan oleh John Elkington di tahun 1998 yang dikenal sebagai Triple Bottom Line (TBL). Dalam menjalankan operasinya, suatu organisasi harus mempertimbangkan tiga faktor utama, yakni planet (alam), profit (laba), dan people (manusia). Konsep SCA ini dianggap pondasi untuk mendirikan usaha yang konsekuen secara lingkungan yang berkelanjutan dan sosial [6]. Peran perkembangan tenaga kerja sangat penting dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Thurow (1998) dalam Kasmawati menjelaskan bahwa memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan atau nilai yang unik dapat membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang [7]. Selain itu, kesehatan tenaga kerja juga berperan penting dalam menjalankan usaha. Tenaga kerja yang sehat dapat meningkatkan

produktivitas, sedangkan pekerja yang sakit atau kurang sehat dapat meningkatkan biaya operasional dan menurunkan produktivitas. Dengan tenaga kerja yang sehat, perusahaan dapat memaksimalkan kapasitas human capital-nya, yang berdampak positif pada daya saing perusahaan, baik di tingkat lokal maupun internasional [8]. Selain faktor tenaga kerja dan kesehatan, perhatian terhadap faktor lingkungan juga dapat meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pengelolaan konsumsi energi dan limbah yang baik berkontribusi pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan [9].

Terdapat penelitian terdahulu terkait analisis faktor-faktor dalam meningkatkan keunggulan kompetitif pada UMKM, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Melawati, Widyastuti, dan Sihite terkait analisis pengaruh market orientation, promotional strategy, dan product innovation terhadap competitive advantage UMKM fashion hijab di Jakarta. Pada riset tersebut diketahui bahwa variabel market orientation, product innovation, dan promotional strategy berpengaruh competitive advantage [10]. Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti, Pristiyono, dan Halim diketahui bahwa dalam pengujian hipotesis menggunakan SEM PLS pada UMKM di Kabupaten Labuhan Batu terdapat kesesuaian, variabel differentiation dan variabel low cost secara signifikan memengaruhi keunggulan persaingan dan kepuasan pelanggan [11]. Penelitian yang dilakukan oleh Prakosa dari penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa manajemen talenta, komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan [12]. Riset yang dilakukan oleh Takhim dan Meftahudin menjelaskan terkait penelitiannya pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa tiga variabel eksogen yaitu modal usaha, kreativitas, dan daya saing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen, yaitu pengembangan UMKM [13].

Riset yang dilakukan oleh Setyawati dan Soedarmadi diketahui bahwa pada kepuasan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja memberikan pengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, namun terdapat pengaruh tidak langsung pada kesehatan kerja, dan keselamatan kerja melalui kepuasan kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja kerja. Karena nilai pengaruh lebih kecil daripada pengaruh langsung, hal tersebut tidak berdampak pada kinerja karyawan [14]. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Primasari diketahui bahwa manajemen lingkungan berdampak positif terhadap regulasi, biaya, tekanan stakeholder, kebutuhan kompetitif, dan keunggulan kompetitif jangka panjang perusahaan [15]. Penelitian yang dilakukan oleh Istinganah dan Widiyanto menjelaskan bahwa tingkat Pendidikan, modal usaha,

dan ciri khas wirausaha memiliki pengaruh terhadap perkembangan UKM secara simultan dan parsial[16].

Berdasarkan penelitian terdahulu, banyak sekali aspek yang dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif, sehingga riset ini ingin memahfumi pengaruh perkembangan tenaga kerja, kesehatan, dan manajemen lingkungan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan berdasarkan permasalahan yang dialami oleh pelaku UMKM fashion. Riset ini memanfaatkan metode SEM-PLS dengan software SmartPLS 3.2, karena metode SEM memiliki banyak keuntungan dibandingkan dengan analisis data lainnya yaitu mampu digunakan dalam mengidentifikasi indikator yang membentuk variabel, mengukur reliabilitas dan validitas instrumen, memastikan ketepatan model, dan menguji bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain[17].

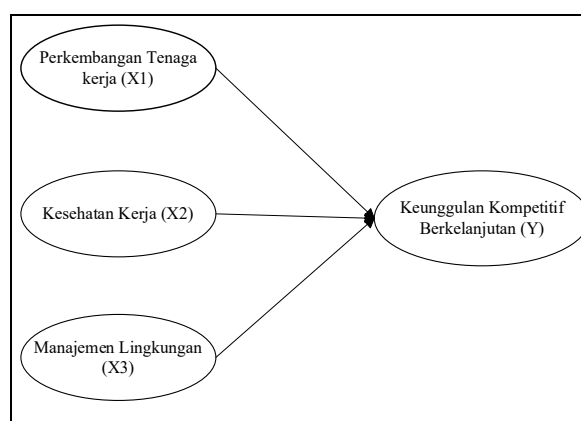
Berdasarkan tantangan yang dirasakan oleh pelaku UMKM fashion, perlu dilakukannya riset lanjutan terkait pengaruh perkembangan tenaga kerja, kesehatan, dan manajemen lingkungan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. Riset ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh dari aspek yang dapat memberikan efek terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM fashion di Kota Tangerang Selatan. Riset ini berguna untuk dilaksanakan karena dapat membantu pelaku UMKM fashion yang berada di Kota Tangerang Selatan dalam menjalani usahanya, dengan adanya riset ini diharapkan dapat menyampaikan kontribusi dalam pengembangan strategi yang efektif bagi UMKM fashion di Tangerang Selatan untuk meningkatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

II. METODE

Rancangan penelitian ini menggambarkan rencana dalam suatu penelitian yang akan dilakukan dari awal hingga penelitian selesai. Studi ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi aspek apa saja yang berkontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan dalam suatu usaha dibidang fashion. Pada riset ini mengaplikasikan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan metode kuantitatif ini dilakukan saat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada karyawan dari usaha yang bergerak di bidang fashion di Tangerang Selatan. Pemilihan sampel dilakukan dengan menerapkan teknik purposive sampling, teknik ini digunakan karena pada riset ini memiliki syarat untuk responden yaitu, responden harus berada pada wilayah Tangerang Selatan dan minimal sudah berjalan satu tahun. Hasil kuesioner yang telah didapatkan, digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel dan untuk

menjelaskan bagaimana variabel-variabel dapat digunakan untuk mengukur keunggulan kompetitif berkelanjutan. Kuesioner ini didistribusikan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat dilakukan pengolahan data. Proses analisis data dalam riset ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) atau yang dikenal dengan SEM-PLS. Pendekatan ini diterapkan untuk mengidentifikasi keterkaitan antar variabel penelitian, yang dapat digunakan untuk menganalisa faktor yang mempengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM fashion. Adapun gambaran dari model penelitian yang dapat diamati pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Berlandaskan Gambar 1 diketahui pada model penelitian terdapat tiga variabel independen yaitu perkembangan tenaga kerja, kesehatan, dan manajemen lingkungan. Selain itu, terdapat satu variabel dependen pada model penelitian yaitu keunggulan kompetitif berkelanjutan. Berdasarkan variabel tersebut, adapun hipotesis pada riset ini sebagai berikut.

1. H_{01} : Perkembangan tenaga kerja tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.
 H_{11} : Perkembangan tenaga kerja berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.
2. H_{02} : Kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.
 H_{12} : Kesehatan kerja berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.
3. H_{03} : Manajemen lingkungan tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.
 H_{13} : Manajemen lingkungan berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan untuk responden. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-

pernyataan yang akan dinilai oleh responden berdasarkan sejauh mana responden merasa sesuai dengan pernyataan yang diberikan. Berikut ini adalah item-item kuesioner yang menjadi landasan dalam pengolahan data.

a. Variabel Perkembangan Tenaga Kerja

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Kode	Sumber	
Perkembangan Tenaga Kerja	Pelatihan	Adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dapat membantu meningkatkan kinerja	PTK1	[18]	
		Adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan dapat membantu mengembangkan keterampilan	PTK2		
		Pemilik usaha memahami dan mendukung pelatihan untuk pengembangan keterampilan karyawan	PTK3		
	Kompetensi	Memiliki inisiatif dalam berkomunikasi dan bekerja sama dapat meningkatkan hasil kerja	PTK4		[19]
		Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan, seperti teknologi produksi untuk mendukung daya saing usaha	PTK5		
		Berani mencoba cara baru atau alat baru saat membuat produk	PTK6		

Gambar 2. Perkembangan Tenaga Kerja

b. Variabel Kesehatan

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Kode	Sumber
Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Pencapaian dan fasilitas kerja yang memadai membantu meningkatkan produktivitas pekerja	KK1	[20]
		Suhu udara dan ventilasi yang baik mempengaruhi kinerja	KK2	
	Sarana Kesehatan	Tersedianya fasilitas dasar yang layak, seperti kamar mandi yang bersih dan air yang bersih	KK3	
		Tersedianya obat-obatan atau P3K	KK4	

Gambar 3. Kesehatan Kerja

c. Variabel Manajemen Lingkungan

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Kode	Sumber
Manajemen Lingkungan	Kesadaran Lingkungan	Berusaha untuk mengurangi penggunaan energi	ML1	[22]
		Melakukan hal yang dapat menjaga lingkungan seperti mengurangi sampah	ML2	
	Strategi lingkungan	Menggunakan prinsip ramah lingkungan pada proses produksi seperti melakukan daur ulang	ML3	
		Pemilik usaha memperhatikan dampak lingkungan dalam setiap proses produksi	ML4	

Gambar 4. Manajemen Lingkungan

d. Variabel Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan

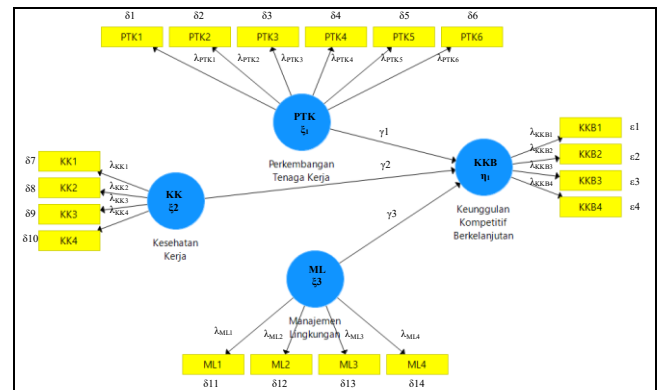
Variabel	Dimensi	Pernyataan	Kode	Sumber
Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan	-	Bekerja untuk menghasilkan produk yang memiliki keunikan/ciri khas sehingga sulit ditiru oleh pesaing sesuai arahan	KKB1	[23]
		Bekerja untuk menghasilkan produk dengan variasi yang sesuai arahan	KKB2	
		Bekerja untuk mempertahankan kualitas produk agar lebih baik dari pesaing	KKB3	
		Bekerja agar ketepatan produksi konsisten sehingga dapat berkontribusi pada kepuasan pelanggan	KKB4	

Gambar 5. Keunggulan Kompetitif berkelanjutan

Variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan memiliki empat indikator kode KKB1, KKB2, KKB3, dan KKB 4. Kuesioner yang telah disusun diberikan kepada responden yang memiliki kriteria sebagai pelaku UMKM yang bergerak dibidang fashion di wilayah Tangerang Selatan, dengan syarat

minimal telah beroperasi selama satu tahun. Dalam riset ini, jumlah sampel yang dipakai adalah 100 responden. Terdapat 18 indikator yang digunakan, sehingga jumlah sampel yang digunakan sudah sesuai dengan batas minimum yang ditetapkan. Hair menegaskan bahwa untuk analisa yang valid, jumlah sampel harus minimal 50 sampel. Namun, idealnya jumlah sampel yang digunakan sebaiknya mencapai 100 sampel atau lebih dari aturan. Aturan menurut Hair yaitu ukuran sampel minimal lima kali hingga sepuluh kali dari jumlah indikator yang digunakan agar hasil penelitian dapat diterima. Demikian, jumlah sampel yang digunakan, yaitu 100 responden sudah sesuai dan memenuhi ketentuan yang ada yaitu minimal lima hingga sepuluh kali dari jumlah indikator[24].

Model konseptual pada penelitian ini sebagai landasan dalam membuat model *Structural Equation Modelling*, sebagai berikut.



Gambar 6. Model Konseptual

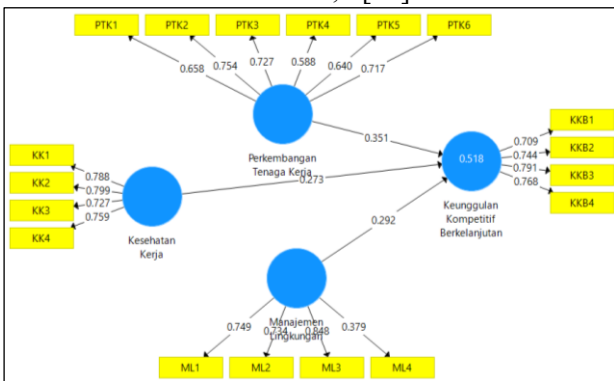
Berdasarkan pada Gambar 6 dijelaskan mengenai model konseptual yang digunakan dalam penelitian ini. Pada model konseptual tersebut diketahui tiga variabel eksogen atau variabel yang mempengaruhi disimbolkan dengan (ξ/ksi) diantaranya yaitu perkembangan tenaga kerja yang memiliki enam indikator, kesehatan kerja yang memiliki empat indikator, dan manajemen lingkungan yang memiliki empat indikator. Pada model konseptual tersebut juga terdapat variabel endongen atau variabel yang dipengaruhi disimbolkan dengan (η/eta) yaitu keunggulan kompetitif berkelanjutan yang memiliki empat indikator. Berdasarkan model konseptual tersebut dapat dibentuk persamaan model matematis, sebagai berikut.

Persamaan model struktural pada penelitian ini:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \zeta$$

Convergent validity dilakukan guna untuk mengetahui besar indikator berkorelasi terhadap variabelnya. Pada pengujian ini dapat dilakukan dengan melakukan pengujian pada *outer loading* dan *average variance extracted (AVE)*. Indikator dapat

dianggap memenuhi standar *convergent validity* apabila nilai *outer loading* melebihi 0,6, dan memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5 [25].



Gambar 7. Perhitungan nilai convergent validity

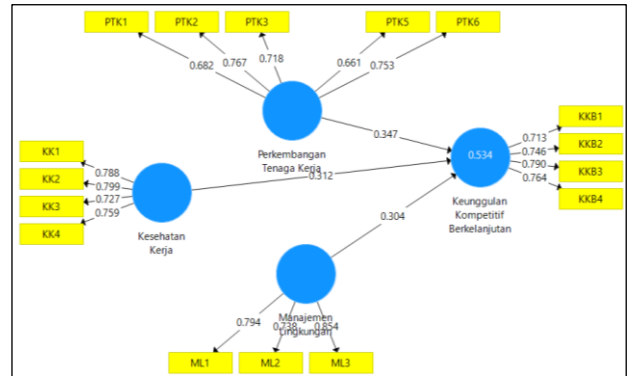
Nilai *outer loading* dari setiap indikator, dari nilai tersebut masih didapati indikator yang bernilai *outer loading* lebih rendah dari 0,6 yang berarti indikator tersebut tidak memenuhi kriteria *convergent validity*. Pada variabel perkembangan tenaga kerja memiliki satu indikator yang bernilai dibawah 0,6 yaitu pada indikator PTK4 yang berisi memiliki inisiatif dalam berkomunikasi dan bekerja sama dapat meningkatkan hasil kerja yang bernilai 0,588, lalu pada manajemen lingkungan didapati nilai *outer loading* dibawah 0,6 yaitu pada indikator ML4 yang berisi yaitu pemilik usaha memperhatikan dampak lingkungan dalam setiap proses produksi yang bernilai 0,379. Berikut ini merupakan transformasi nilai awal *outer loading* kebentuk tabel yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai awal outer loading

Variabel	Kode	Outer Loading
Perkembangan Tenaga Kerja	PTK1	0,658
	PTK2	0,754
	PTK3	0,727
	PTK4	0,588
	PTK5	0,640
	PTK6	0,717
Kesehatan Kerja	KK1	0,788
	KK2	0,799
	KK3	0,727
	KK4	0,759
Manajemen Lingkungan	ML1	0,749
	ML2	0,734
	ML3	0,848
	ML4	0,379
Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan	KKB1	0,709
	KKB2	0,744
	KKB3	0,791
	KKB4	0,768

Berdasarkan Tabel 1 diketahui masih terdapat indikator-indikator nilai *outer loading* yang belum memenuhi standar dari *convergent validity*. Indikator yang belum mencapai nilai *convergent validity* atau nilai yang berwarna merah pada tabel dapat dihilangkan dan dilakukan perhitungan kembali untuk mengetahui nilai *outer loading* dari setiap

indikator agar dapat melakukan pengujian selanjutnya.



Gambar 8. Nilai Akhir Outer Loading

Berdasarkan pengukuran akhir *outer loading* pada variabel perkembangan tenaga kerja tersisa lima indikator, pada variabel kesehatan kerja tersisa empat indikator, dan pada variabel manajemen lingkungan tiga indikator, selanjutnya dapat dilakukan pengukuran nilai AVE.

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE
Perkembangan Tenaga Kerja	0,514
Kesehatan Kerja	0,591
Manajemen Lingkungan	0,635
Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan	0,568

Merujuk Tabel 2 diketahui nilai AVE dari setiap variabel, pada variabel perkembangan tenaga kerja mempunyai nilai AVE yang didapatkan sebesar 0,514, pada variabel kesehatan mempunyai nilai AVE yang didapatkan sebesar 0,591, pada variabel manajemen lingkungan mempunyai nilai AVE yang didapatkan sebesar 0,635, dan pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan mempunyai nilai AVE sebesar 0,568. Berdasarkan evaluasi terhadap nilai AVE, setiap variabel menunjukkan angka yang melampaui ambang batas 0,5, yang mengindikasikan bahwa setiap variabel telah mencapai tingkat konvergensi yang memadai, sesuai dengan kriteria validitas konvergen yang disyaratkan. Discriminant validity dilakukan guna untuk menilai sejauh mana indikator-indikator mampu membedakan pengukuran antar konstruk[26]. Pada pengujian ini dapat dilakukan dengan melakukan pengujian pada Fornell-Larcker criterion digunakan untuk membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan hubungan antara variabel laten. nilai dari pengukuran fornell-larcker criterion, pengukuran tersebut menunjukkan nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungan antar konstruk, seperti nilai akar kuadrat AVE variabel perkembangan tenaga kerja mempunyai nilai sebesar 0,717 dan nilai korelasi antar konstruk lebih rendah yaitu salah satunya nilai

korelasi antara variabel perkembangan tenaga kerja dengan variabel kesehatan kerja memiliki nilai 0,359. Maka dengan itu variabel-variabel pada riset ini dapat dianggap mempunyai nilai fornell-larcker criterion yang baik.

Nilai dari pengukuran composite reliability. Pada tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai dari setiap variabel telah reliabel karena nilai composite reliability telah diatas 0,6. Cronbach's Alpha dilakukan guna untuk mengevaluasi nilai terendah dari suatu variabel. Suatu konstruk dapat dianggap memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's alpha yang diperoleh melampaui ambang batas yang ditentukan yaitu nilai $> 0,7$ [26].

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perkembangan Tenaga Kerja	0,765	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,769	Reliabel
Manajemen Lingkungan	0,717	Reliabel
Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan	0,747	Reliabel

Nilai dari pengukuran *cronbach's alpha*. Pada tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai dari setiap variabel telah reliabel sebab nilai *cronbach's alpha* telah diatas 0,7. Berlandasan pengukuran *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang telah memenuhi kriteria maka variabel pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji F-Square dilaksanakan untuk mengidentifikasi dampak hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen [27]. Adapun pedoman penilaian dari F-square yaitu jika nilai F-square yang diperoleh sebesar 0,02 menunjukkan efek yang tergolong kecil, jika nilai F-square yang diperoleh sebesar 0,15 menunjukkan efek yang tergolong sedang, dan jika nilai F-square yang diperoleh sebesar 0,35 menunjukkan efek yang tergolong besar [24]. Berikut ini pengujian F-square pada riset ini yang dapat ditinjau pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengujian F-Square

Variabel	F-square	Keterangan
Perkembangan Tenaga Kerja	0,213	Sedang
Kesehatan Kerja	0,165	Sedang
Manajemen Lingkungan	0,158	Sedang

Pengujian path coefficient dilakukan guna untuk mengetahui kekuatan dan signifikan berdasarkan hubungan jalur atau pengaruh yang terdapat pada model struktural. Perlu dilakukan uji bootstrapping pada model struktural untuk mengetahui hal tersebut, dengan melakukan t-hitung dibandingkan dengan t-tabel, apabila nilai t-hitung melebihi t-tabel sebesar

1,96 pada tingkat signifikan (α) 5%, maka dapat dikatakan estimasi jalur dianggap signifikan, lalu pada pengujian P-value jika nilai yang didapat lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan, dan untuk mengetahui berpengaruh positif atau negatif dapat dilihat pada original sample pada pengujian [28].

Tabel 5. Nilai Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic	P-Value
PTK -> KKB	0,347	0,362	0,096	3,601	0,000
KK -> KKB	0,312	0,315	0,076	4,122	0,000
ML -> KKB	0,304	0,297	0,080	3,806	0,000

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa *original sample* dari setiap variabel memiliki nilai yang positif yang berarti variabel eksogen pada penelitian ini memiliki pengaruh yang positif, lalu pada uji T diketahui pada T-tabel memiliki nilai sebesar 1,660 dan pada T *statistic* dari variabel perkembangan tenaga kerja, kesehatan kerja, dan manajemen lingkungan memiliki nilai yang melebihi dari T-tabel dan memiliki nilai P-Value lebih rendah dari alpha atau 0,05 maka variabel tersebut dapat dikatakan signifikan.

Hasil dari hipotesis pengujian pertama yaitu pengujian hipotesis variabel perkembangan tenaga kerja terhadap variabel keunggulan kompetitif. Berdasarkan perhitungan *path coefficient* yang telah dilakukan, yaitu pada pengujian variabel perkembangan tenaga kerja dengan variabel keunggulan kompetitif memiliki nilai 0,347, dari perhitungan tersebut memperlihatkan nilai lebih tinggi dari nol yang berarti positif. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel perkembangan tenaga kerja dengan variabel keunggulan kompetitif memiliki pengaruh yang positif. Lalu, berdasarkan perhitungan *p-value* yang bernilai 0,000 dari nilai tersebut menunjukkan bahwa *p-value* berada lebih rendah dari 0,05 yang berarti pengaruh antara perkembangan tenaga kerja terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan secara *statistic*. Serta, nilai T-*statistic* didapatkan sebesar 3,601 perhitungan tersebut lebih tinggi dibanding nilai T-tabel sebesar 1,660 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diuji tidak terjadi secara kebetulan. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh antara perkembangan tenaga kerja dengan keunggulan kompetitif berkelanjutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, berdasarkan penelitian tersebut nilai *p-value* $> 0,05$. Sehingga, keputusan yang diperoleh dari hasil uji hipotesis adalah tolak H_{01} yang menyatakan bahwa perkembangan tenaga kerja terhadap keunggulan kompetitif tidak mempunyai pengaruh positif dan

signifikan dan terima H_{11} yang mengutarakan bahwa perkembangan tenaga kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pada riset ini juga dilakukan perhitungan *f-square* guna untuk mengetahui dampak ataupun pengaruh antara variabel perkembangan tenaga kerja terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pada riset ini, berlandaskan uji *f-square* yang telah dilakukan didapatkan nilai *f-square* sebesar 0,213 atau lebih rendah dari 0,35 yang berarti variabel perkembangan tenaga kerja terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan mempunyai pengaruh yang sedang. Berdasarkan penilaian tersebut menjelaskan bahwa perkembangan tenaga kerja dapat memajukan keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM fashion yang berada di Tangerang Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati dan Indrayani menjelaskan bahwa pelatihan atau *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif [18]. Penelitian yang dilakukan oleh Adiputra juga menjelaskan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif [19]. Temuan penelitian tersebut dapat mendukung penelitian ini yaitu perkembangan tenaga kerja dapat meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mendorong produktivitas usaha sehingga dapat membantu meningkatkan keunggulan kompetitif suatu usaha. Hal ini juga sejalan dengan konsep *human capital* menurut Becker yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu *asset* yang dimiliki oleh suatu usaha, *asset* tersebut akan menghasilkan keuntungan dan setiap biaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan kualitas dan jumlah tersebut dapat dianggap sebagai investasi [29]. Penelitian ini juga dapat memberikan gambar penting untuk UMKM, dengan meningkatkan pengembangan tenaga kerja dapat mendorong keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Hipotesis pengujian kedua yaitu pengujian hipotesis variabel kesehatan kerja terhadap variabel keunggulan kompetitif. Berdasarkan perhitungan *path coefficient* yang telah dilakukan, yaitu pada pengujian variabel kesehatan kerja dengan variabel keunggulan kompetitif memiliki nilai sebesar 0,312, dari perhitungan tersebut menampakkan nilai lebih tinggi dari nol yang berarti positif. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja dengan variabel keunggulan kompetitif memiliki pengaruh yang positif. Lalu, berdasarkan perhitungan *p-value* yang bernilai 0,000 dari nilai tersebut menunjukkan bahwa *p-value* berada lebih rendah 0,05 yang berarti pengaruh antara kesehatan kerja terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan mempunyai pengaruh yang signifikan

secara *statistic*. Serta, nilai *T-statistic* didapatkan sebesar 4,122 perhitungan tersebut lebih besar dibanding *T-tabel* sebesar 1,660 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diuji tidak terjadi secara kebetulan. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara kesehatan kerja dengan keunggulan kompetitif berkelanjutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Pada riset ini menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, berdasarkan penelitian tersebut nilai *p-value* > 0,05. Sehingga, keputusan yang diperoleh dari hasil uji hipotesis adalah tolak H_{02} yang menjelaskan bahwa kesehatan kerja terhadap keunggulan kompetitif tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan dan terima H_{12} yang menjelaskan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Pada riset ini juga dilakukan perhitungan *f-square* guna untuk mengetahui dampak ataupun pengaruh antara variabel kesehatan kerja terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pada riset ini, berlandaskan uji *f-square* yang telah dilaksanakan didapatkan nilai *f-square* sebesar 0,165 atau lebih rendah dari 0,35 yang berarti variabel kesehatan kerja terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan mempunyai pengaruh yang sedang. Berdasarkan penilaian tersebut menjelaskan bahwa kesehatan kerja dapat meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM fashion yang berada di Tangerang Selatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ginting dan Suana menyampaikan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja [21]. Riset yang dilaksanakan oleh Fitriani menyampaikan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja [20]. Temuan kajian tersebut dapat mendukung riset ini yaitu kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. Kepedulian terhadap kesehatan kerja yang diberikan oleh suatu usaha dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan, yang akhirnya dapat memperkuat keunggulan kompetitif berkelanjutan pada suatu UMKM.

Hasil dari hipotesis pengujian ketiga yaitu pengujian hipotesis variabel manajemen lingkungan terhadap variabel keunggulan kompetitif. Berdasarkan perhitungan *path coefficient* yang telah dilakukan, yaitu pada pengujian variabel manajemen lingkungan dengan variabel keunggulan kompetitif memiliki nilai sebesar 0,304, dari perhitungan tersebut menampakkan nilai lebih tinggi dari nol yang berarti positif. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel manajemen lingkungan dengan variabel keunggulan kompetitif memiliki pengaruh yang positif. Lalu, berdasarkan perhitungan *p-value* yang bernilai 0,000 dari nilai tersebut menunjukkan bahwa *p-value* berada di bawah 0,05

yang berarti pengaruh antara manajemen lingkungan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan secara *statistic*. Serta, nilai *T-statistic* didapatkan sebesar 4,122 perhitungannya tersebut lebih tinggi dibandingkan *T-tabel* sebesar 1,660 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diuji tidak terjadi secara kebetulan. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh antara manajemen lingkungan dengan keunggulan kompetitif berkelanjutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, berdasarkan penelitian tersebut nilai *p-value* > 0,05. Sehingga, keputusan yang diperoleh dari hasil uji hipotesis adalah tolak H_0 menjelaskan bahwa manajemen lingkungan terhadap keunggulan kompetitif tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan dan terima H_1 yang menjelaskan bahwa manajemen lingkungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Riset yang dilakukan oleh Tan menjelaskan bahwa strategi lingkungan dan kesadaran lingkungan dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif [22]. Temuan penelitian tersebut dapat mendukung penelitian ini yaitu manajemen lingkungan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan pada suatu usaha. Adanya penerapan dan kesadaran terhadap lingkungan yang dapat dilakukan oleh suatu usaha dapat memberikan dampak positif, diantaranya seperti membantu suatu usaha dalam meningkatkan efisiensi operasional yang dilakukan, dengan hal tersebut dapat membantu usaha dalam mengurangi biaya serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki [30].

IV. SIMPULAN

Perkembangan tenaga kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM *fashion* yang berada di Kota Tangerang Selatan. Berpengaruh positif ditunjukkan dari hasil perhitungan pada *original sample* yang bernilai 0,347 > 0, dan signifikan ditunjukkan dari hasil perhitungan pada nilai *p-values* yang bernilai 0,000 < 0,05. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa perkembangan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM *fashion* yang berada di Kota Tangerang Selatan. Berpengaruh positif ditunjukkan dari hasil perhitungan pada *original sample* yang bernilai 0,312 > 0, dan signifikan ditunjukkan dari hasil perhitungan pada nilai *p-values* yang bernilai 0,000 < 0,05. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Manajemen lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UMKM *fashion* yang berada di Kota Tangerang Selatan. Berpengaruh positif ditunjukkan dari hasil perhitungan pada *original sample* yang bernilai 0,304 > 0, dan signifikan ditunjukkan dari hasil perhitungan pada nilai *p-values* yang bernilai 0,000 < 0,05. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini, berikut disajikan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kualitas riset di masa depan, sebagai berikut: Pada riset selanjutnya, sebaiknya dapat meluaskan variabel eksogen sebagai variabel yang mempengaruhi maupun variabel endogen sebagai variabel yang dipengaruhi. Pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangan segi *financial* dari suatu usaha. Pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah

REFERENSI

- [1] Immawati, S. A., Rosyid, R., & Muttaqijn, M. I. 2023. Meningkatkan Pendapatan Umkm Fashion Melalui Literasi Digital. *Karunia: Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat Indonesia*, Vol 2 No 3:248-255.
- [2] Suryani, S. 2018. Analisis Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Bengkalis-Riau. *Jurnal Ekonomi Kiat*, Vol 29 No 1:1-10.
- [3] Kadin, 2024. Umkm Indonesia. Kamar Dagang Indonesia. (Serial Online), September. [Cited: 05 September 2024]. Available From: Umkm Indonesia - Kadin Indonesia.
- [4] Kusumaputri, 2024. Produk Domestik Regional Bruto Kota Tangerang Selatan Menurut Lapangan Usaha. Dadang Ahdiat. (Editor). Edisi 1 Tangerang Selatan. Penerbit Bps Kota Tangerang Selatan. P.32-115.
- [5] Iswan, 2024. Umkm Tangsel Berpotensi Jadi Usaha Mandiri Kreatif Miliaran, Benyamin Davnie Optimis. *Bidik Tangsel*. (Serial Online), Juni. [Cited: 05 September 2024]. Available From: Umkm Tangsel Berpotensi Jadi Usaha Mandiri Kreatif Miliaran, Benyamin Davnie Optimis - Bidik Tangsel.

- [6] Salwa, H. A., & Hubbansyah, A. K. 2024. Optimalisasi Kinerja Dan Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, Vol 2 No 7:218-223.
- [7] Kasmawati, K. 2018. Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah*, Vol 2 No 2:229-242..
- [8] Astono. S. (2022). Nilai Strategis Kesehatan Tenaga Kerja Bagi Perusahaan Untuk Melindungi Aset Human Capital Dan Menunjang Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *IDKI. Nilai Strategis Kesehatan Tenaga Kerja Bagi Perusahaan Untuk Melindungi Aset Human Capital Dan Menunjang Keunggulan Kompetitif Perusahaan (Competitive Advantage) – IDKI*.
- [9] Jiao, X., Zhang, P., He, L., & Li, Z., 2023. Business Sustainability For Competitive Advantage: Identifying The Role Of Green Intellectual Capital, Environmental Management Accounting And Energy Efficiency. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, Vol 36 No 2: 2-23.
- [10] Melawati, L., Widyastuti, S., & Sihite, M. 2023. Membangun Keunggulan Bersaing Yang Dipengaruhi Oleh Market Orientation, Product Innovation Dan Promotional Strategy Melalui Marketing Performance (Studi Kasus: Umkm Fashion Hijab Di Wilayah Dki Jakarta). *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, Vol 7 No 3:203-216.
- [11] Hastuti, S. W., Pristiyono, P., & Halim, A. 2023. Penguatan Strategi Bisnis Ukm Melalui Konsep Porter Sebagai Mitigasi Resesi Global. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, Vol 6 No 2:1835-1848.
- [12] Prakosa, A. B. 2023. Pengaruh Manajemen Talenta, Terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Melalui Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Bagi Institusi Pendidikan (Studi Akademi Kepolisian Semarang). *Journal Of Economics And Business Ubs*, Vol 12 No 5:2830-2840.
- [13] Takhim, M., & Meftahudin, M. 2018. Analisis Pengaruh Modal Usaha, Kreatifitas Dan Daya Saing Terhadap Pengembangan UMKM (Studi Kasus Pada Bengkel Las Di Kabupaten Wonosobo). *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, Vol 1 No 1:65-73.
- [14] Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. 2021. Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*. 19(2), 250-265.
- [15] Primasari, D. 2015. Strategi Pengelolaan Lingkungan: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan (Studi Kasus Pada Industri Mebel Di Jepara, Jawa Tengah). *Krea-Tif: Jurnal Teknik Informatika*, Vol 3 No 1:35-47.
- [16] Istinganah, N. F., & Widiyanto, W. 2020. Pengaruh Modal Usaha, Tingkat Pendidikan, Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Perkembangan UKM. *Economic Education Analysis Journal*, Vol 9 No 2:438-455.
- [17] Dianna, S., & Mumainatus, S. 2020. Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta Dengan Menggunakan Structural Equation Modelling. In Prisma, *Prosiding Seminar Nasional Matematika Jurusan Matematika*. Semarang 2020. Hal 84-94.
- [18] Sulistyawati, A. I., & Indrayani, R. A. 2012. Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol 4 No 2:83–93.
- [19] Adiputra, I.P.P. And Mandala, K. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif Dan Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 6 No 11: 6090-6119.
- [20] Fitriani, N., Panji, D., & Dania, Wap 2013. Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Metode Partial Least Square (Studi Kasus Pada PT Surya Pratista Utama Sidoarjo). *Industria*, Vol 2 No 2:93– 105.
- [21] Ginting, B. A., & Suana, I. W. 2020. Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. *E-Jurnal*

Manajemen Universitas Udayana. Vol 9 No 6:2107-2126.

- [22] Tan, K., Siddik, A. B., Sobhani, F. A., Hamayun, M., & Masukujjaman, M. 2022. Do Environmental Strategy And Awareness Improve Firms' Environmental And Financial Performance? The Role Of Competitive Advantage. *Sustainability*, Vol 14 No 17:10600..
- [23] Noor, L. S. 2018. Inovasi UMKM Boga Tradisional Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, Vol 2 No 1:70-83..
- [24] Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. 2014. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*, Vol 26 No 2:106-121.
- [25] Darmawan, D., & Pamungkas, A. S. 2019. Pengaruh Financial Attitude, Financial Behavior, Dan Financial Knowledge Terhadap Financial Satisfaction. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. Vol 1 No 2: 172-181.
- [26] Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, Vol 3 No 2:176-184.
- [27] Buana, S. A. M., Leow, J. A., Marvinson, G., Zukhrufa, A., & Keni, K. 2023. Sales Promotion, Live Streaming, Subjective Norm Terhadap Impulsive Buying Dengan Paylater Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol 25 No 2:413-428.
- [28] Syach, A. R., & Purnama, Y. H. 2023. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol 2 No 5:76-81.
- [29] Sukoco, I., & Prameswari, D. 2017. Pendekatan Human Capital untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih produktif. *Jurnal: Jurnal AdBispreneur*, Vol 2 No 1: 93-104.
- [30] Sakti, A. 2024. Strategi Ramah Lingkungan dalam Penerapan ESG di Perusahaan