

Praktik Green Supply Chain Management dan Kinerja Bisnis pada Coffeeshop: Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Saridha Atos¹, Zaitul Zaitul²
Universitas Bung Hatta, Indonesia
atossaridha28@gmail.com

Submitted: 19th May 2025 | **Edited:** 27th June 2025 | **Issued:** 01st July 2025

Cited on: Atos, S., & Zaitul, Z. (2025). Praktik Green Supply Chain Management dan Kinerja Bisnis pada Coffeeshop: Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1135-1144.

ABSTRACT

In the era of business sustainability, the adoption of Green Supply Chain Management (GSCM) practices has become a crucial strategy to enhance competitive advantage, even in small-scale service sectors such as coffeeshops. This study aims to examine the direct impact of GSCM practices on business performance and to assess the mediating role of employee job satisfaction in this relationship. A quantitative approach was employed by surveying 30 employees from various coffeeshops in Padang City, Indonesia. Data were analyzed using Structural Equation Modeling with the Partial Least Squares (PLS-SEM) method. The results indicate that GSCM practices have a positive and significant effect on business performance. Furthermore, GSCM also significantly influences employee job satisfaction. However, the mediating effect of employee job satisfaction on the relationship between GSCM and business performance is not statistically significant. The model explains 63.4% of the variance in business performance and 24.9% in employee job satisfaction, indicating strong explanatory power for business outcomes but limited predictive relevance for job satisfaction. These findings underscore that while GSCM directly contributes to improving operational and reputational performance, efforts to enhance employee satisfaction must be reinforced to maximize overall organizational effectiveness. This study provides valuable insights for coffeeshop managers and SMEs, encouraging strategic integration of sustainability practices with human resource development to achieve sustainable business growth.

Keywords: Green Supply Chain Management, Job Satisfaction, Business Performance, Coffeeshop, SMEs

PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan menjadi sorotan utama dalam dunia bisnis global, seiring meningkatnya kesadaran konsumen terhadap dampak lingkungan serta tekanan dari regulasi pemerintah. Salah satu strategi yang semakin banyak diadopsi untuk menjawab tantangan tersebut adalah Green Supply Chain Management (GSCM), yakni integrasi prinsip ramah lingkungan dalam seluruh proses rantai pasok, mulai dari pemilihan bahan baku hingga pengelolaan limbah akhir (Srivastava, 2007; Wahyudi & Surbakti, 2021). Praktik ini telah terbukti meningkatkan efisiensi operasional, reputasi, dan daya saing perusahaan, khususnya di sektor manufaktur (Zhu et al., 2008; Nguyen et al., 2023). Namun demikian, studi yang secara eksplisit mengevaluasi pengaruh GSCM di sektor jasa skala kecil, seperti coffeeshop, masih terbatas, khususnya di konteks negara berkembang.

Sektor makanan dan minuman (F&B) di Indonesia menunjukkan pertumbuhan positif, yakni sebesar 7,54% secara tahunan pada triwulan IV tahun 2023 (BPS, 2023). Di Kota Padang, fenomena pertumbuhan jumlah coffeeshop sejalan dengan tren urbanisasi dan meningkatnya budaya konsumsi kopi. Pertumbuhan ini menimbulkan tantangan baru terkait manajemen lingkungan seperti penggunaan kemasan sekali pakai, konsumsi energi, dan pengelolaan limbah padat. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi GSCM dapat menjadi solusi keberlanjutan pada skala UMKM sektor jasa seperti coffeeshop.

Selain berdampak pada kinerja bisnis, praktik GSCM juga berpotensi memengaruhi aspek internal organisasi, terutama kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dilibatkan dalam aktivitas keberlanjutan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan dan komitmen yang lebih tinggi (Daily et al., 2012; Setiawan & Riyadi, 2020). Hal ini penting mengingat dalam sektor jasa seperti coffeeshop, kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh perilaku dan motivasi karyawan. Studi terkini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keberlanjutan dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan (Green et al., 2019; Yuliana & Prasetyo, 2022).

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh GSCM terhadap performa finansial atau lingkungan saja, dan belum secara komprehensif mengeksplorasi keterhubungannya dengan dimensi SDM seperti kepuasan kerja dalam konteks UMKM jasa. Padahal, pendekatan integratif antara strategi keberlanjutan dan aspek organisasi internal sangat penting untuk memastikan keberhasilan jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh praktik GSCM terhadap kinerja bisnis coffeeshop, (2) menganalisis pengaruh GSCM terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bisnis, dan (4) menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara GSCM dan kinerja bisnis. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur GSCM dengan fokus pada konteks UMKM jasa serta memberikan masukan praktis bagi pengelola coffeeshop untuk merancang strategi keberlanjutan yang selaras dengan peningkatan kesejahteraan karyawan.

LANDASAN TEORI

Green Supply Chain Management (GSCM)

Green Supply Chain Management (GSCM) merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan pertimbangan lingkungan ke dalam seluruh aktivitas rantai pasok, mulai dari perancangan produk, pengadaan bahan baku, produksi, distribusi, hingga pengelolaan limbah dan daur ulang (Zhu et al., 2008). GSCM tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pengurangan dampak lingkungan dan penciptaan nilai jangka panjang.

Menurut Muduli et al. (2020), praktik GSCM di sektor jasa semakin penting karena meningkatnya ekspektasi pelanggan terhadap praktik bisnis yang etis dan ramah lingkungan. Di sektor UMKM, GSCM terbukti meningkatkan efisiensi biaya, memperkuat reputasi bisnis, dan menciptakan loyalitas pelanggan (Kumar & Joshi, 2021). Dalam konteks coffeeshop, GSCM dapat diwujudkan melalui pengurangan penggunaan plastik sekali pakai, penggunaan bahan baku lokal yang berkelanjutan, serta efisiensi energi dan air dalam operasional harian.

GSCM juga memiliki dimensi internal yang signifikan, seperti mendorong keterlibatan karyawan dalam aktivitas ramah lingkungan. Perusahaan yang mengadopsi

GSCM cenderung memiliki iklim organisasi yang mendukung partisipasi dan inovasi, yang berujung pada kinerja organisasi yang lebih baik (Raut et al., 2021).

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang, termasuk lingkungan kerja, pengakuan, dan hubungan dengan atasan atau rekan kerja (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks GSCM, karyawan yang dilibatkan dalam proses keberlanjutan cenderung menunjukkan rasa bangga, tanggung jawab sosial, dan motivasi kerja yang lebih tinggi (Longoni et al., 2019).

Studi oleh Suganthi (2020) menunjukkan bahwa perusahaan dengan komitmen lingkungan yang kuat menciptakan perasaan makna kerja yang lebih besar di kalangan karyawan. Hal ini berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas organisasi. Selain itu, adanya sistem kerja yang mendukung keberlanjutan juga meningkatkan persepsi keadilan organisasi dan kesejahteraan psikologis karyawan (Chaudhary, 2020).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara implementasi GSCM dan pencapaian kinerja bisnis.

Kinerja Bisnis

Kinerja bisnis mengacu pada sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, baik dalam dimensi finansial maupun non-finansial, seperti kepuasan pelanggan, inovasi, dan reputasi merek (Kaplan & Norton, 1996). Dalam perspektif Resource-Based View (RBV), kinerja bisnis sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya internal yang unik dan sulit ditiru, termasuk sistem operasional ramah lingkungan dan SDM yang termotivasi (Barney, 1991; Ferasso et al., 2020).

Penerapan GSCM dinilai mampu meningkatkan kinerja bisnis melalui efisiensi operasional, penghematan biaya energi, serta peningkatan citra perusahaan di mata konsumen (Khan et al., 2021). Di sisi lain, kualitas tenaga kerja yang tinggi yang tercermin dari kepuasan kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan layanan pelanggan, yang merupakan elemen penting dalam sektor jasa seperti coffeeshop (Utami & Pramudyo, 2021).

Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa praktik GSCM yang baik akan mendorong kepuasan kerja, dan keduanya akan berdampak positif terhadap kinerja bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antara praktik Green Supply Chain Management (GSCM), kepuasan kerja karyawan, dan kinerja bisnis pada coffeeshop di Kota Padang. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif eksplanatori dengan desain penelitian kausal, di mana hubungan antar variabel diuji menggunakan analisis statistik inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di beberapa coffeeshop yang aktif beroperasi di Kota Padang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, dengan kriteria utama responden adalah karyawan tetap atau paruh waktu yang telah bekerja minimal 6 bulan. Alasan digunakannya purposive sampling adalah untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam menilai aspek GSCM dan kondisi lingkungan kerja.

Jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 30 orang, sesuai dengan rekomendasi Hair et al. (2019) bahwa metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) tetap dapat digunakan pada ukuran sampel kecil, selama jumlah indikator per variabel dan kompleksitas model masih dalam batas wajar. Meskipun demikian, ukuran sampel ini merupakan keterbatasan tersendiri yang akan diperhatikan dalam pembahasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri atas tiga konstruk utama: praktik GSCM sebagai variabel independen, kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi, dan kinerja bisnis sebagai variabel dependen. Indikator variabel GSCM dikembangkan dari model yang dikemukakan oleh Zhu et al. (2008), Srivastava (2007), dan dimodifikasi untuk konteks sektor jasa oleh Muduli et al. (2020). Sementara itu, konstruk kepuasan kerja mengadaptasi indikator dari Robbins dan Judge (2019) dan dikaji ulang berdasarkan aspek afektif dan kognitif dari studi Suganthi (2020). Untuk mengukur kinerja bisnis, peneliti mengadopsi pendekatan multidimensi dari Kaplan dan Norton (1996), serta mengintegrasikan pengukuran non-keuangan seperti loyalitas pelanggan dan efisiensi operasional sebagaimana diusulkan oleh Ferasso et al. (2020).

Sebelum pengumpulan data utama, dilakukan uji validasi isi (content validity) melalui diskusi dengan dua pakar manajemen sumber daya manusia dan satu praktisi bisnis. Setelah itu, dilakukan uji coba instrumen (pilot test) terhadap 10 responden dari lokasi berbeda untuk menguji reliabilitas awal, serta memperbaiki redaksi item yang tidak dipahami dengan baik. Hasil pilot test menunjukkan nilai Cronbach's Alpha awal $> 0,70$ untuk seluruh konstruk, sehingga kuesioner dinilai layak untuk disebarluaskan. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam mengestimasi model struktural dengan ukuran sampel kecil dan tidak memerlukan asumsi distribusi normal (Sarstedt et al., 2021).

Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Outer model dievaluasi berdasarkan nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability), validitas konvergen (Average Variance Extracted/AVE), serta nilai outer loading. Sementara itu, inner model dievaluasi melalui nilai R-square, Q-square, dan uji signifikansi hubungan antar variabel dengan nilai T-statistic dan P-value menggunakan bootstrapping 5.000 sub-sample. Pendekatan ini mengikuti standar pelaporan yang diusulkan oleh Hair et al. (2019) dan dibuktikan efektif dalam penelitian dengan kompleksitas sedang di bidang manajemen operasional dan SDM (Kraus et al., 2020).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menguji hubungan antara praktik Green Supply Chain Management (GSCM), kepuasan kerja karyawan, dan kinerja bisnis pada coffeeshop di Kota Padang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas konstruk dilakukan dengan mengacu pada nilai outer loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance

Extracted (AVE). Seluruh indikator menunjukkan nilai outer loading $> 0,70$, yang menandakan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten secara valid. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dari seluruh konstruk berada di atas ambang batas $0,70$ dan bahkan mendekati nilai ideal $> 0,90$, menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik (Hair et al., 2019).

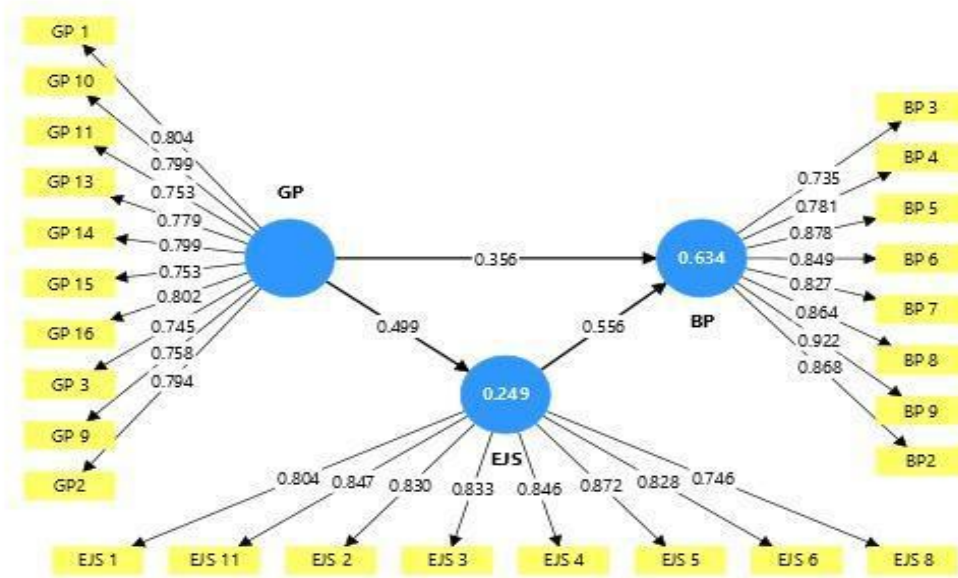
Lebih lanjut, nilai AVE dari masing-masing konstruk juga melebihi nilai minimum $0,50$. Rata-rata varians yang dijelaskan oleh indikator terhadap konstraknya yaitu sebesar $0,607$ untuk GSCM, $0,683$ untuk kepuasan kerja, dan $0,710$ untuk kinerja bisnis. Temuan ini menunjukkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga layak dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural.

Analisis Deskriptif Konstruk

Hasil analisis deskriptif terhadap ketiga konstruk utama menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik. Nilai Total Cumulative Response (TCR) berada di atas 85% untuk semua variabel: $87,67\%$ untuk GSCM, $86,92\%$ untuk kepuasan kerja, dan $86,17\%$ untuk kinerja bisnis. Hal ini mengindikasikan bahwa praktik manajerial yang ramah lingkungan dan lingkungan kerja yang mendukung dinilai positif oleh karyawan coffeeshop. Penilaian positif ini penting karena persepsi karyawan yang baik terhadap aspek keberlanjutan dapat menjadi fondasi perilaku produktif dan kinerja usaha yang lebih optimal (Kraus et al., 2020).

Penilaian terhadap kualitas konstruk dilakukan dengan menguji reliabilitas internal dan validitas konvergen dari masing-masing variabel laten, yaitu Green Supply Chain Management (GSCM), Kepuasan Kerja (Employee Job Satisfaction), dan Kinerja Bisnis (Business Performance). Uji dilakukan dengan pendekatan Measurement Model (Outer Model) dalam metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh konstruk menunjukkan nilai yang sangat tinggi: (i) Business Performance (BP): $0,941$, (ii) Employee Job Satisfaction (EJS): $0,934$, dan (iii) Green Supply Chain Practices (GP): $0,932$. Semua nilai berada di atas ambang batas $0,70$, yang menunjukkan bahwa indikator pada masing-masing konstruk memiliki reliabilitas internal yang sangat kuat dan konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud (Hair et al., 2019).

Nilai Composite Reliability digunakan untuk mengevaluasi keandalan konstruk secara keseluruhan. Dalam hasil ini, nilai composite reliability baik versi rho-a maupun rho-c menunjukkan konsistensi sangat tinggi: (i) BP: $\rho_a = 0,944$ | $\rho_c = 0,951$, (ii) EJS: $\rho_a = 0,938$ | $\rho_c = 0,945$, dan (iii) GP: $\rho_a = 0,955$ | $\rho_c = 0,939$. Nilai-nilai tersebut jauh melebihi standar minimum $0,70$, bahkan mendekati nilai ideal $1,00$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator dalam setiap konstruk secara bersama-sama merepresentasikan konstruk laten dengan sangat baik dan dapat diandalkan. Validitas konvergen atau seberapa baik struktur dapat menjelaskan varians indikator, dilihat dengan menggunakan nilai AVE, yakni sebagai berikut: (i) BP: $0,710$, (ii) EJS: $0,683$, dan (iii) GP: $0,607$. Seluruh nilai AVE melebihi ambang minimum $0,50$, yang berarti bahwa lebih dari 60% varians dari masing-masing indikator dijelaskan oleh konstraknya. Ini menandakan bahwa masing-masing konstruk telah memiliki validitas konvergen yang baik, di mana indikator-indikator memang mencerminkan konsep teoritis yang diukur. Sebagian besar indikator pada ketiga konstruk utama telah memenuhi kriteria outer loading $\geq 0,70$, yang menandakan validitas indikator yang baik dalam merepresentasikan konstruk.



Analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap ketiga variabel utama penelitian berada dalam kategori “Sangat Baik”.

Variabel kepuasan kerja karyawan memperoleh nilai rata-rata skor 4,35 dengan TCR sebesar 86,92%. Berdasarkan kategori interpretatif TCR, nilai ini berada dalam kategori sangat baik. Artinya, sebagian besar responden merasa puas dengan kondisi kerja mereka, termasuk dalam hal kenyamanan lingkungan kerja, penghargaan, dan pelibatan dalam operasional usaha. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini menjadi indikator penting dalam mendukung loyalitas dan produktivitas karyawan, yang selanjutnya berdampak pada keberhasilan bisnis. Konstruk kinerja bisnis mencatat rata-rata skor sebesar 4,31 dengan TCR 86,17%, juga berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memandang bahwa usaha tempat mereka bekerja memiliki kinerja yang solid, baik dari segi efisiensi, layanan, maupun pencapaian target operasional. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa praktik manajerial dan operasional yang terstruktur berdampak langsung terhadap persepsi kinerja di mata karyawan.

Konstruk praktik rantai pasok hijau mendapatkan rata-rata skor tertinggi yaitu 4,38 dan TCR sebesar 87,67%, menunjukkan kategori sangat baik. Artinya, responden menilai bahwa usaha mereka telah menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan, seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan bahan ramah lingkungan. Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai keberlanjutan mulai menjadi bagian penting dari proses bisnis, termasuk pada level usaha seperti coffeeshop di Kota Padang. Ketiga konstruk penelitian menunjukkan skor rata-rata dan persentase TCR yang tinggi, yakni di atas 85%, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap praktik manajerial dan lingkungan kerja yang ada.

Secara khusus, tingginya skor pada GSCM Practices dan Employee Job Satisfaction menjadi sinyal positif bahwa aspek keberlanjutan dan kenyamanan kerja telah menjadi perhatian utama manajemen, serta memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Hasil pengukuran deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan, Kinerja Bisnis, dan Praktik Green Supply Chain Management (GSCM), berada dalam kategori baik. Rata-

rata skor variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,35 dengan TCR 86,92%, Kinerja Bisnis sebesar 4,31 dengan TCR 86,17%, dan Praktik GSCM sebesar 4,38 dengan TCR 87,67%. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, menilai kinerja bisnis positif, serta melihat bahwa praktik GSCM sudah mulai diterapkan dengan baik di coffeeshop Kota Padang, meskipun tetap terdapat ruang untuk peningkatan di masing-masing aspek.

Model struktural

Dalam analisis model struktural SEM PLS, nilai R Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan varians variabel dependen, sedangkan Q Square (Q^2) mengukur kemampuan prediktif model melalui teknik blindfolding. Dengan demikian, kedua indikator ini penting untuk memastikan bahwa model penelitian tidak hanya memiliki hubungan struktural yang signifikan, tetapi juga memadai dalam menjelaskan dan memprediksi fenomena yang diteliti.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model dilakukan melalui analisis nilai R-square (R^2), Q-square (Q^2), serta pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping. Nilai R^2 untuk kinerja bisnis sebesar 0,634, artinya 63,4% variasi kinerja bisnis dapat dijelaskan oleh GSCM dan kepuasan kerja. Sementara R^2 untuk kepuasan kerja adalah 0,249, menunjukkan bahwa sekitar 24,9% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh praktik GSCM. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel lain di luar model juga turut memengaruhi kepuasan kerja, yang menjadi perhatian untuk penelitian lanjutan.

Nilai Q^2 untuk kinerja bisnis adalah 0,400 dan untuk kepuasan kerja sebesar 0,136, keduanya berada di atas nol, yang berarti model memiliki *predictive relevance* yang baik, meskipun lebih kuat untuk prediksi kinerja bisnis daripada kepuasan kerja (Sarstedt et al., 2021).

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis jalur dalam model struktural menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan (Employee Job Satisfaction/EJS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis (Business Performance/BP), dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,556, T-statistik 3,162, dan P-value 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja bisnis yang dicapai oleh coffeeshop. Temuan ini konsisten dengan penelitian Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks usaha jasa seperti coffeeshop, di mana kualitas layanan sangat ditentukan oleh perilaku dan sikap karyawan, tingkat kepuasan kerja menjadi determinan utama dalam pencapaian performa operasional dan kepuasan pelanggan (Yuliana & Prasetyo, 2022).

Pengaruh langsung Green Supply Chain Management (GSCM) terhadap kinerja bisnis juga ditemukan signifikan, dengan koefisien sebesar 0,356, T-statistik 2,119, dan P-value 0,034. Ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip GSCM—seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, dan penggunaan bahan ramah lingkungan—dapat meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan, baik dari sisi efisiensi biaya maupun reputasi usaha. Penelitian ini mendukung temuan Khan et al. (2021), yang menyatakan bahwa adopsi strategi ramah lingkungan secara langsung meningkatkan keunggulan kompetitif dan performa organisasi, khususnya pada sektor UMKM.

Selanjutnya, hubungan antara GSCM dan kepuasan kerja juga terbukti signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,499, T-statistik 3,146, dan P-value 0,002. Hal ini

menunjukkan bahwa implementasi GSCM tidak hanya berdampak pada performa eksternal, tetapi juga meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap nilai-nilai organisasi. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan peduli terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan akan lebih terlibat secara emosional dan afektif, yang pada gilirannya memperkuat kepuasan kerja (Longoni et al., 2019; Chaudhary, 2020).

Namun demikian, hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara GSCM dan kinerja bisnis. Jalur mediasi ini menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,080 dengan T-statistik 0,791 dan P-value 0,429 ($> 0,05$), yang berarti bahwa meskipun GSCM berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja bisnis secara langsung, efek tidak langsung melalui kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa kontribusi GSCM terhadap kinerja bisnis lebih banyak terjadi melalui jalur teknis dan strategis daripada melalui peningkatan aspek afektif karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi Muduli et al. (2020) yang menemukan bahwa pada sektor jasa berskala kecil, efek strategis dari GSCM terhadap hasil bisnis lebih dominan dibandingkan efek psikologis internal karyawan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat pentingnya implementasi GSCM secara langsung sebagai bagian dari strategi bisnis berkelanjutan, namun juga menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu diperkaya dengan pendekatan manajerial lainnya seperti dukungan organisasi, iklim kerja, dan sistem penghargaan yang lebih komprehensif (Ferasso et al., 2020; Suganthi, 2020).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik Green Supply Chain Management (GSCM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis serta kepuasan kerja karyawan pada coffeeshop di Kota Padang. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja bisnis. Dengan demikian, baik strategi keberlanjutan operasional maupun kondisi kerja internal menjadi dua faktor penting dalam mendorong performa usaha. Namun, hasil pengujian terhadap pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara GSCM dan kinerja bisnis secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi GSCM terhadap kinerja lebih dominan terjadi melalui jalur langsung dibandingkan melalui pengaruh afektif karyawan.

Dari sisi teoretis, temuan ini memperkuat teori *resource-based view (RBV)* dan *dynamic capabilities*, yang menekankan bahwa keunggulan bersaing tidak hanya bergantung pada sumber daya fisik, tetapi juga pada kapabilitas manajerial dalam mengadopsi praktik berkelanjutan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Penelitian ini juga memperluas cakupan kajian GSCM ke sektor jasa berbasis UMKM, yang selama ini relatif kurang tereksplorasi dalam literatur manajemen rantai pasok dan perilaku organisasi.

Secara praktis, pemilik dan pengelola coffeeshop disarankan untuk terus mengembangkan praktik GSCM secara konsisten sebagai bagian dari strategi bisnis jangka panjang. Selain dampak terhadap efisiensi operasional dan citra usaha, penerapan GSCM juga memiliki implikasi positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja belum terbukti sebagai mediator yang signifikan, tetap penting bagi pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, partisipatif, dan

selaras dengan nilai-nilai keberlanjutan, agar produktivitas dan loyalitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV 2023*. Jakarta: BPS.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee well-being: The role of psychological climate and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 31(2), 168–195.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2012). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 51(3), 464–484.
- Ferasso, M., Beliaeva, T., Kraus, S., Clauss, T., & Ribeiro-Soriano, D. (2020). Circular economy business models: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 258, 120968.
- Green, K. W., Zelbst, P. J., Meacham, J., & Bhadauria, V. S. (2019). The impact of GSCM practices on supply chain performance. *Supply Chain Management: An International Journal*, 24(2), 153–170.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Khan, S. A. R., Yu, Z., Sharif, A., Golpîra, H., & Abbas, Z. (2021). The role of green innovation in sustainable business performance: Evidence from developing economies. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 3976–3990.
- Kraus, S., Schiavone, F., Pluzhnikova, A., & Invernizzi, A. C. (2020). Digital transformation in healthcare: Analyzing the current state-of-research. *Journal of Business Research*, 123, 557–567.
- Kumar, V., & Joshi, R. (2021). Green supply chain practices and organizational performance in small businesses. *Management of Environmental Quality*, 32(2), 310–327.
- Longoni, A., Morelli, M., & Cagliano, R. (2019). The role of HRM practices in green transformation: A study of employee alignment and green performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 39(5), 779–802.
- Muduli, K., Luthra, S., Mangla, S. K., & Kumar, S. (2020). GSCM practices and performance: Evidence from Indian manufacturing SMEs. *Benchmarking: An International Journal*, 27(3), 1010–1040.
- Nguyen, X. H., Nguyen, L. T., Pham, M. A., Nguyen, T. L., & Dam, Q. V. (2023). Influence of green supply chain management on business performance of Vietnamese electronic firms. *International Journal of Research and Review*, 10(2), 591–601.
- Raut, R. D., Mangla, S. K., Narwane, V. S., Gardas, B. B., & Narkhede, B. (2021). Linking green HRM practices and organizational performance: Role of GSCM and work engagement. *Journal of Cleaner Production*, 290, 125580.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2021). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 29(3), 309–320.

- Setiawan, R., & Riyadi, S. (2020). Pengaruh green human resource management terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(1), 122–130.
- Srivastava, S. K. (2007). Green supply-chain management: A state-of-the-art literature review. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 53–80.
- Suganthi, L. (2020). Examining the relationship between green HRM practices and employee well-being: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041–1056.
- Utami, P. A., & Pramudyo, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM sektor jasa kuliner. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 154–163.
- Wahyudi, H., & Surbakti, E. E. B. (2021). Dampak Green Supply Chain Management terhadap Kinerja Bisnis (Inbound Perspective). *EKONOMIKA*45, 9(1), 11–21.
- Yuliana, R. A., & Prasetyo, H. (2022). Pengaruh GSCM terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di industri kuliner. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 204–213.
- Zhu, Q., Sarkis, J., & Lai, K. H. (2008). Confirmation of a measurement model for green supply chain management practices implementation. *International Journal of Production Economics*, 111(2), 261–273.