EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Employee Engagement* pada *Innovation Management* yang Dimediasi Oleh *Digital Skill* pada Coffe Shop Tomorow di Kabupaten Bekasi

Julia[1], Amelia Septiani[2], Niken Agustin[3], Retno Purwani Setyaningrum[4]
[1,2,3,4]Universitas Pelita Bangsa
E-mail: Juliajuli37@gmail.com[1], ameliseptiani02092004@gmail.com[2], nikenagustin962@gmail.com[3], retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id[4]

Article History:
Received: 30 Desember 2024
Revised: 15 Februari 2025
Accepted: 13 Maret 2025

Keywords: *Green Human Resource Management, Employee Engagement, Innovation Management, Digital skill*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Employee Engagement terhadap Innovation Management dengan mediasi Digital Skill pada Coffeeshop Tomorrow di Kabupaten Bekasi. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 61 responden. Analisis dilakukan menggunakan metode Smart PLS untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil menunjukkan bahwa GHRM memiliki dampak signifikan terhadap Employee Engagement dan Innovation Management, sementara Digital Skill berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, namun pengaruh langsungnya terhadap inovasi tidak signifikan. Employee Engagement terbukti memediasi hubungan antara GHRM dan Innovation Management secara signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan dan teknologi dalam mendukung inovasi organisasi.*

PENDAHULUAN

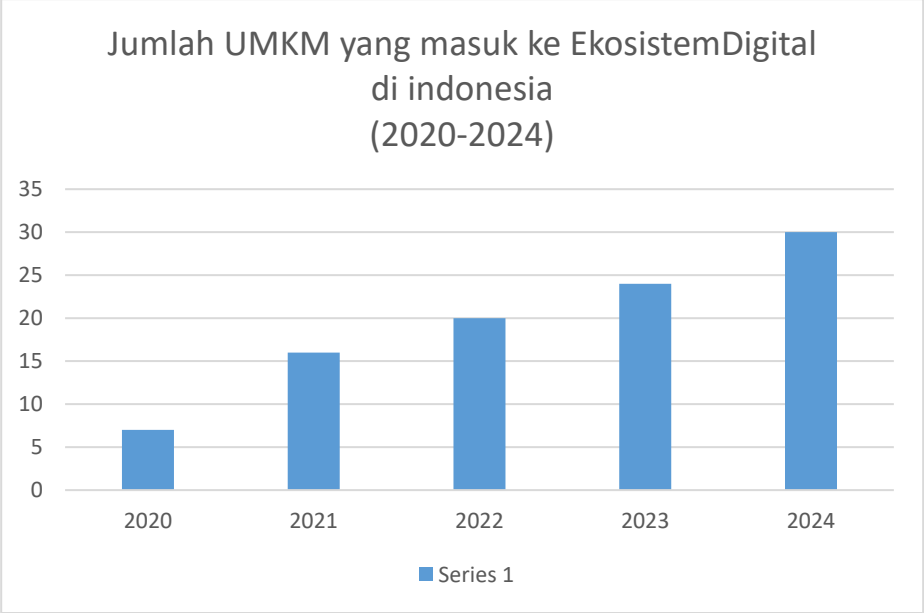
Dalam beberapa dekade terakhir, kesadaran perusahaan terhadap isu lingkungan semakin meningkat. Banyak organisasi kini memahami bahwa kinerja yang berkelanjutan tidak hanya bergantung pada efisiensi operasional, tetapi juga pada perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan. Salah satu konsep yang mendukung pencapaian ini adalah Green Human Resources Management (GHRM), yaitu pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada praktik ramah lingkungan. GHRM meliputi berbagai praktik seperti rekrutmen berkelanjutan, pelatihan berorientasi lingkungan, serta pemberian kompensasi yang mendorong perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan (Bombiak & Martiniuk-Kruska, 2019).

Di tengah meningkatnya kesadaran akan praktik bisnis yang ramah lingkungan, UMKM coffeshop TOMOROW, telah mulai mengimplementasikan GHRM. Meskipun demikian, penerapan GHRM di coffeshop TOMOROW masih dirasakan belum optimal. Praktik GHRM diharapkan dapat menstimulasi karyawan untuk lebih aktif dalam tindakan-tindakan ramah lingkungan di tempat kerja, yang tidak hanya mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain GHRM, faktor kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pemimpin transformasional dapat memberikan inspirasi, kepercayaan, dan dukungan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pendekatan yang inovatif dan berfokus pada keberlanjutan. Di coffeshop TOMOROW, kepemimpinan transformasional diharapkan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memotivasi karyawan untuk menginternalisasi nilai-nilai GHRM dalam kegiatan sehari-hari.

Faktor ketiga yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal bagi perusahaan. Komitmen yang kuat pada nilai-nilai ramah lingkungan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana penerapan GHRM, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja organisasi, serta melihat peran praktik implementasi GHRM sebagai variabel mediasi. Dengan memahami keterkaitan antara faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan.



Sumber: Kadin Indonesia

Grafik 1. Jumlah Umkm Yang Masuk Ke Ekosistem Digital

Grafik ini menunjukkan peningkatan jumlah UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) di Indonesia yang terhubung dengan ekosistem digital dari tahun 2020 hingga target tahun 2024, berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM. Pada tahun 2020, terdapat sekitar 7 juta UMKM yang sudah memasuki ekosistem digital, dan jumlah ini mengalami peningkatan pesat menjadi 16,4 juta UMKM di tahun 2021. Tren kenaikan ini berlanjut pada tahun 2022, di mana jumlah UMKM yang terhubung ke dunia digital mencapai 20,76 juta. Pada tahun 2023, ditargetkan ada 24 juta UMKM yang masuk ke ekosistem digital, dan angka ini diproyeksikan kembali meningkat menjadi 30 juta UMKM pada tahun 2024. Melalui grafik ini, terlihat jelas upaya pemerintah untuk mendorong digitalisasi UMKM di Indonesia sebagai langkah strategis dalam

memperkuat ekonomi digital nasional, dengan target yang semakin ambisius setiap tahunnya

Hasil data sementara mengenai pengaruh green human resource management (GRHM) dan employee engagement pada innovation management di mediasi digital skill sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Data Kuisoner Sementara

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Coffeshop Tomorow memiliki kebijakan dan program terkait lingkungan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan	76,7%	23,3%
2.	Coffeshop Tomorow memberikan pelatihan dan pengembangan yang berfokus padaisu-isu lingkungan dan keberlanjutan	51,6%	48,4%
3.	Saya merasa terlibat dan berkomitmen dengan pekerjaan saya di Coffeshop Tomorow	74,2%	25,8%
4.	Saya bersedia berusaha keras untuk membantu Coffeshop Tomorow mencapai tujuannya	64,5%	35,5%
5.	Coffeshop Tomorow menghargai dan memberi penghargaan atas inovasi yang dilakukan karyawan	61,3%	38,7%

Data survey di atas ini hasil kuesioner terkait persepsi responden terhadap kebijakan dan praktik di Coffeeshop Tomorow. Mayoritas responden (76,7%) setuju bahwa Coffeeshop Tomoro memiliki kebijakan dan program yang mendukung lingkungan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, meskipun 23,3% tidak setuju. Namun, hanya 51,6% responden yang merasa bahwa Coffeeshop memberikan pelatihan yang berfokus pada isu lingkungan, sementara 48,4% tidak setuju. Sebagian besar responden (74,2%) merasa terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya di perusahaan tersebut. Sebanyak 64,5% responden bersedia bekerja keras untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan 61,3% merasa bahwa Coffeeshop menghargai serta memberi penghargaan atas inovasi karyawan, meski masih ada 38,7% yang merasa sebaliknya. Data ini menunjukkan apresiasi yang beragam terhadap upaya perusahaan di berbagai aspek. Untuk meningkatkan pencapaian pembangunan yang berkelanjutan dan kinerja lingkungan, GHRM semakin dianggap sebagai salah satu strategi penting (Ren, Shuang, Tang, Guiyao, & Jackson, 2018) Saat ini, GHRM dianggap sebagai alat untuk menentukan praktik pengelolaan lingkungan dan strategi hijau Metode GHRM dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan (Longon! Luzzini, & Querci 2018) Menurut Tang, Chen, Jiang, Paillé, dan Jia (2018), praktik ini menunjukkan orientasi perusahaan terhadap lingkungan dan muncul sebagai kumpulan praktik SDM yang ramah lingkungan. Mereka juga dapat membantu perusahaan mencapai reputasi yang lebih baik dan meningkatkan kinerja lingkungan berkelanjutan.

Tabel 2. Hasil Data Kuisoner Sementara

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Coffeshop Tomorow berhasil mengimplementasikan inovasi-inovasi yang dikembangkan	48,4%	51,6%
2.	Coffeshop Tomorow memfasilitasi proses pengembangan dan implementasi inovasi	74,2%	25,8%
3.	Coffeshop Tomorow memfasilitasi proses pengembangan dan implementasi inovasi	61,3%	38,7%
4.	Saya mampu mengintegrasikan teknologi digital dengan proses kerja secara efektif	90%	10%
5.	Saya memiliki kemampuan untuk menganalisis dan memecahkan masalah dengan bantuan teknologi digital	67,7%	32,3%

Data kuesioner pada gambar tersebut menunjukkan pernyataan-pernyataan yang terkait dengan lingkungan kerja di "Coffeshop Tomorow" dan kepercayaan diri karyawan dalam menggunakan teknologi digital. mengevaluasi kinerja Inovasi di Coffeeshop Tomorow dengan tiga

pernyataan. Hanya 48,4% orang yang menjawab dalam pernyataan pertama menyatakan bahwa Coffeeshop Tomoro berhasil mengimplementasikan inovasi yang dikembangkan, sementara 51,6% menjawab tidak. Dalam pernyataan kedua, 74,2% orang yang menjawab, setuju bahwa Coffeeshop Tomoro membantu proses pengembangan dan implementasi inovasi, sementara 25,8% tidak setuju. Dalam pernyataan ketiga, 61,3% orang yang menjawab setuju bahwa Coffeeshop Tomoro membantu proses pengembangan dan implementasi inovasi. Data menunjukkan bahwa meskipun fasilitas Secara keseluruhan, data kuesioner ini memberikan gambaran bahwa Coffeshop Tomorow sebagian besar dipersepsikan sebagai mendukung inovasi dan memiliki tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan teknologi digital, meskipun masih terdapat beberapa ruang untuk perbaikan dalam pengimplementasian inovasi dan dukungan terhadap proses pengembangan inovasi.inovatif manajemen, bisnis di era digital, dan bagaimana teknologi terbaru memengaruhi kinerja dan keberlanjutan organisasi yang efektif (Asyifah et al., 2023). Untuk menciptakan pemahaman menyeluruh tentang hubungan antara ketiganya, penelitian ini menawarkan pendekatan terintegrasi yang mencakup strategi manajemen kreatif, bisnis di era digital, dan dampak teknologi terbaru. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada industri atau sektor tertentu. Kebaruan dapat terletak pada kemampuan penelitian ini untuk memberikan wawasan dan solusi khusus yang dapat diterapkan dalam konteks industri tersebut.

Table 3. Research Gap

No	Nama Penulis	Judul	Issue	Pengaruh
1.	Elysabeth Jane Pramudita, Andreas Wahyu Gunawan	Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital dan Green Inovation terhadap Environmental Performance melalui Green Human Capital dan Green Inovation pada Pt. Mitra Karya Cipta Gemilang	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh green human resource innovation management	Positif & Signifikan
2.	Zamzam Nurul Haj, Sarfilianty Anggiani	Pengaruh green human resources management, job satisfaction, organizational indentication, job embeddedness, dan self efficacy terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Bintang 3 dibekasi barat	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh green human resource innovation management	Positif & Signifikan
3.	Patuan Belt Sazar Sihombing, Eti Murwaningsih	Pengaruh Green Relational Capital, Green Structual Capital and Green Human Capital terhadap kinerja Perusahaan.	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh green human resource innovation management	Tidak Signifikan
4.	Ditya Alfiena Ainunnisa	Pengaruh Green Human Resource Management bagi Perilaku karyawan terhadap kualitas lingkungan dan kinerja lingkungan di Tingkat universitas	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh green human resource innovation management	Tidak Signifikan
5.	Endang Sukarya, Noviadi Suryawan	Peran Mediasi Loyalty Employee dan Green Creativity yang mempengaruhi GSCM terhadap Competitive advantage	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh green human resource innovation management	Positif & Signifikan
6.	Nico Ari Kristianto, Seger Handoyo	Pengaruh Employer Branding terhadap Employee Retention dengan Employee Angagement sebagai Mediator pada Generasi milenial diindustri Ecommerce	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh green human resource	Positif & signifikan

			innovation management	
7.	Ni Putu Maha Lina, Wayan Siwantara	Pengaruh Green Human Reseurce Management (GHRM) Terhadap Inovasi Produk Dan Proses Pada Industri Kecil Menengah Kopi Di Indonesia	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh green human resource innovation management	Tidak Signifikan
8.	Ni Made Ary Widiastini	Pengaruh Literasi Digital Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Umkm	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh green human resource innovation management	Tidak Signifikan

LANDASAN TEORI

Green Human Resource Management (GHRM)

Pada bidang manajemen sumberadya manusia mulaidiperkenalkan satu konsep Green Human Resource Management (GHRM). Green Human Resource Management (GHRM) adalah salah satu program pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengadaan tenaga kerja yang peka terhadap lingkungan, hemat sumber daya,dan bertanggung jawab secara sosial. Green Human Resource Management (GHRM) memberikan dampak terhadap kinerja lingkungan melalui modal intelektual ramah ling-kungan dan perilaku yang bersifat pro lingkungan (Sutisnawati, 2023)

berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Adawiyah & Putrawan, 2021) GRHM dapat mempengaruhi gaya hidup hijau dan kinerja karyawan secara signifikan Hasil ini didukung oleh nilai estimasi pengukuran yang dihasilkan. penelitian lain oleh (Hossari & Elfahli, 2022) Teori AMO yang digunakan dalam penelitian GHRM menyatakan bahwa show AMO dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan hijau melalui pelatihan dan pengembangan hijau (Kemampuan),dapat memotivasi karyawan untuk mengadopsi perilaku hijau melalui penilaian kinerja hijau dan penghargaan hijau (Motivasi), dan pada akhirnya dapat melibatkan staf dalam proses manajemen lingkungan dengan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam program hijau (Peluang).

Faktor-faktor yang memberikan green human resource management adalah (Fikri Imaduddin & Suwarsi, 2023)

1. Mengundang individu yang peduli lingkungan untuk bergabung sebagai bagian dari tim kami melalui evaluasi keberlanjutan yang teliti.
2. Pelatihan Hijau bertujuan untuk memberikan peningkatan keterampilan kepada karyawan dalam hal keberlanjutan, seperti pengelolaan energi dan pengurangan limbah.
3. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang ikut berperan dalam upaya ramah lingkungan melalui kompensasi dan insentif hijau.
4. Mengembangkan Budaya Organisasi yang Mendukung Keberlanjutan dengan Kepemimpinan yang Inovatif dan Inovasi Berbasis Lingkungan serta Menyediakan Kebijakan Keselarasan Kerja dan Kehidupan Karyawan yang Memberikan Manfaat bagi Lingkungan.
5. Inovasi berkelanjutan dalam pemanfaatan GHRM disediakan untuk mendorong perkembangan produk dan proses yang ramah lingkungan, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.
6. Peran vital kepemimpinan transformasional sangat penting untuk menjamin keefektifan dan kelangsungan implementasi GHRM.

Dalam (Pramudita & Gunawan, 2023) mengungkapkan bahwa green human resorce management memiliki beberapa Indikator, yaitu:

1. Perekrutan dan Seleksi Berkelanjutan: Suatu proses penerimaan yang memprioritaskan nilai-nilai keberlanjutan, contohnya mencari calon yang peduli terhadap lingkungan atau memiliki pengalaman dalam proyek yang ramah 2.
2. lingkungan.Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan: Pelatihan spesial yang memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang praktik keberlanjutan, seperti pengelolaan limbah atau efisiensi energi.Green Performance Management adalah sistem evaluasi kinerja yang melibatkan kontribusi karyawan terhadap tujuan
3. lingkungan organisasi.Penghargaan dan Insentif Hijau: Bentuk pengakuan baik berupa imbalan finansial maupun non-finansial bagi karyawan yang menunjukkan dukungan terhadap keberlanjutan lingkungan.Mempraktikkan Green Workplace Practices dengan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam lingkungan kerja, contohnya dengan menerapkan kebijakan pengurangan emisi karbon atau menggunakan bahan ramah lingkungan.Mendorong perilaku hijau karyawan, baik di lingkup kerja maupun di luarannya.
4. Meningkatkan Keberlanjutan dan Keterlibatan yang Hijau: Melibatkan karyawan dalam keputusan dan inisiatif untuk memperkuat rasa memiliki terhadap program hijau organisasi.
5. Mendorong fasilitasi inovasi hijau: Mendukung perkembangan produk dan proses yang ramah lingkungan untuk mendukung keberlanjutan.

Digital Skill

Media digital adalah gabungan dari dua kata, yaitu "media" dan "digital." Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, istilah media didefinisikan sebagai perantara yang digunakan untuk menyampaikan informasi dari satu individu ke individu lainnya. Media juga dapat diartikan sebagai sarana untuk menyampaikan pesan dari pengirim kepada penerima. Oleh karena itu, media berfungsi sebagai alat penyampai informasi atau pesan pembelajaran (Rusman et al., 2013: 169) dalam (Muhammad Taufan Rizka Lubis et al., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Surya Nanda & Fitryani Fitryani, 2022) Peningkatan produktivitas pada UMKM juga perlu didukung oleh strategi pengembangan UMKM secara menyeluruh yang mencakup penguatan manajamen usaha, peningkatan kualitas barang, perluasan akses pasar, dan peningkatan kapasitas SDM yang dibekali keterampilan mengenai teknologi maju Hadirnya media sosial antara toko pedia lain, Shopee, Facebook, Instagram, WhatsApp, Youtube, Line, Gojek, Snatch dan lain sebagainya memberikan beberapa 369 Hasil pengujian keterampilan komputerisasi terhadap transformasi tingkat lanjut menunjukkan arah koefisien positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa bukti keterampilan tingkat lanjut mempunyai pengaruh terhadap perubahan terkomputerisasi . Pemilik UMKM yang sudah matang kemampuan digitalnya bisa dengan cepat menggunakan berbagai macam perangkat elektronik, komunikasi, dan informasi. Faktor-Faktor Pada digital skill (Ren, Shuang, Tang, Guiyao, & Jackson, 2018):

1. Keterlibatan dalam Pembelajaran Digital: Pemenfaatan platform kolaboratif dan pembelajaran daring mempercepat penguasaan keterampilan digital.
2. Pelatihan Profesional: Pelatihan yang didasarkan pada kebutuhan dunia kerja meningkatkan kompetensi digital guna memenuhi tuntutan industrial.
3. Transformasi Digital dalam Pendidikan: Integrasi teknologi canggih ke dalam keterampilan inovatif dan adaptif.

Indikator indikator pada digital skill:(Hossari & Elfahli, 2022)

1. Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT):
   Mengacu pada kemampuan dalam mengoperasikan perangkat keras dan lunak, menguasai aplikasi perkantoran, serta memiliki keterampilan dasar dalam pengelolaan data dan penggunaan internet.
2. Keterampilan Literasi Digital:
   Mencakup kemampuan untuk mencari, mengevaluasi, menggunakan, dan berbagi informasi secara etis di dunia maya. Literasi digital juga meliputi perlindungan privasi, keamanan data, serta kesadaran akan dampak yang ditimbulkan oleh tindakan digital.
3. Pemecahan Masalah Digital:
   Merupakan kemampuan untuk mengatasi masalah teknis yang sederhana, memahami berbagai Solusi otomatisasi, dan menggunakan alat digital untuk meningkatkan efisiensi kerja.
4. Kreativitas dan Kolaborasi Digital:
   Termasuk keterampilan dalam memanfaatkan teknologi untuk kolaborasi secara virtual dan menciptakan konten kreatif. Contohnya adalah pemanfaatan platform berbagi dokumen untuk keperluan kerja sama tim.
5. Keterampilan Komunikasi Online:
   Adalah kemampuan untuk memanfaatkan alat komunikasi seperti email, media sosial, dan platform konferensi video dengan efektif. Indikator ini sangat relevan dalam konteks pekerjaan jarak jauh dan kolaborasi yang bersifat global.
6. Kesadaran Keamanan Siber:
   Mencakup pemahaman tentang ancaman terhadap keamanan digital, seperti phishing dan malware, serta langkah-langkah pencegahan yang perlu diambil.

Employee Engagement

Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individu, interpersonal, maupun organisasi. Faktor individu mencakup tingkat emosional dan latar belakang budaya yang dimiliki setiap karyawan, sedangkan faktor interpersonal melibatkan interaksi antar individu di dalam organisasi. Selain itu, faktor organisasi secara keseluruhan, seperti struktur, kebijakan, dan budaya kerja, juga memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan karyawan (Sipayung, 2024).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Jennifer dan Asri 2022) serta Singh dan Vaishya (2021) menegaskan bahwa karyawan yang terlibat merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Peran aktif mereka tidak hanya mendukung kesuksesan perusahaan, tetapi juga menciptakan nilai jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan sumber daya yang memadai, seperti program pelatihan dan pengembangan, agar karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka di tempat kerja (Siddiqui & Sahar, 2019). Lebih lanjut, Shuck dan Wollard (2010) dalam penelitian yang dikutip oleh (Mustaqim et al. 2024) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan adalah kondisi kognitif dan emosional yang berperan penting dalam mendorong perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga strategis bagi kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Faktor faktor pada employee engagement (Galbraith & Abubakr, 2024):

1. Kepemimpinan yang Memberdayakan (Engaging Leadership), Gaya kepemimpinan yang peka terhadap kebutuhan psikologis karyawan, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, dapat meningkatkan tingkat keterlibatan kerja.
2. Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources), Elemen-elemen kunci untuk meningkatkan keterlibatan meliputi dukungan sosial, umpan balik positif, dan kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya.
3. Kesejahteraan Karyawan, Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki akses ke praktik HR yang mengedepankan kesejahteraan biasanya lebih terlibat secara emosional.
4. Motivasi Intrinsik dan Nilai Organisasi, Keselarasan antara nilaipribadi dan nilai organisasi menjadi pendorong bagi komitmen karyawan yang lebih tinggi.

Indikator indikator pada employee engagement:(Albrecht et al., 2021)

1. Vigor (Semangat): Merujuk pada tingkat energi yang tinggi serta ketahanan mental saat menjalankan pekerjaan, disertai dengan keinginan yang kuat untuk berusaha lebih keras dalam menjalankan tugas.
2. Dedication (Dedikasi): Menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan melibatkan rasa kebanggaan, inspirasi, serta menggarisbawahi pentingnya pekerjaan tersebut bagi individu.
3. Absorption (Keterlibatan Total): Merupakan kondisi di mana karyawan merasa begitu terbenam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berjalan dengan sangat cepat.
4. Job Resources (Sumber Daya Pekerjaan): Termasuk di dalamnya variasi tugas, peluang untuk berkembang, otonomi dalam bekerja, serta umpan balik. Sumber daya ini berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan melalui pekerjaan yang bermakna.
5. Rewards and Recognition (Penghargaan dan Pengakuan): Merupakan bentuk pengakuan yang diberikan atas kinerja yang baik, yang berkontribusi dalam memperkuat rasa keterlibatan serta motivasi individu.
6. Meaningful Work (Pekerjaan yang Bermakna): Mengacu pada pekerjaan yang dirasakan memiliki makna dan relevansi bagi individu, berfungsi sebagai mediator penting dalam membangun engagement.
7. Supervisor Support (Dukungan Atasan): Merupakan hubungan yang baik serta dukungan dari atasan, yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Innovation Management

Industri 5.0 merepresentasikan perubahan paradigma dalam inovasi teknologi, yang bergeser dari fokus pada pertumbuhan ekonomi menjadi pendekatan yang berpusat pada manusia, dengan menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai inti dari proses produksi. Sebagai contoh, teknologi yang dikembangkan dalam era Industri 4.0 (I4.0) dapat meningkatkan kompleksitas keterampilan yang diperlukan pekerja, seperti kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Namun, hal ini juga berpotensi menimbulkan kelebihan beban kognitif dan kelelahan (Du Plooy et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Orieno et al. (2024) mengungkap bahwa manajemen inovatif di era bisnis modern adalah pendekatan komprehensif yang mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, dan manajemen perubahan. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong berkembangnya inovasi, memastikan perubahan dikelola secara efektif, dan menempatkan keberlanjutan sebagai prioritas utama. Hal ini menjadi penting bagi perusahaan yang ingin tetap kompetitif dan mencapai keberhasilan jangka panjang dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Sementara itu, penelitian sebelumnya oleh Soeratin

(2024), berjudul "Strategi Inovasi Bisnis untuk Meningkatkan Daya Saing dan Pertumbuhan Organisasi di Era Digital" (Triwijayati et al., 2023), menyoroti berbagai aspek terkait inovasi digital yang relevan dalam mendukung daya saing perusahaan."

Faktor faktor pada innovation management (Binti et al., 2018)

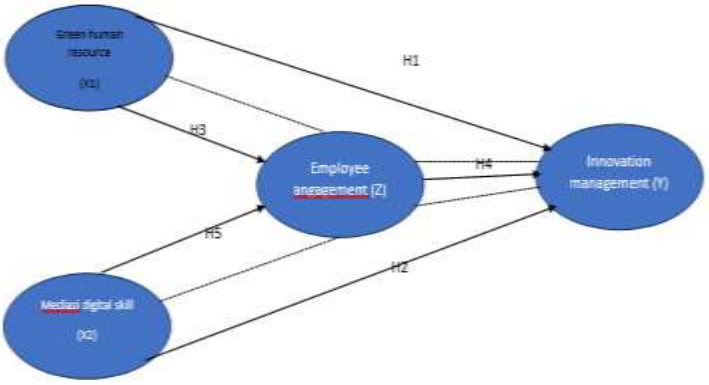
1. Strategi Inovasi: Strategi yang dirancang dengan seksama mendorong keunggulan kompetitif serta kinerja organisasi. Ini melibatkan pengambilan keputusan strategis yang seimbang antara inovasi radikal dan intkremental guna memenuhi kebutuhan pasar.
2. Dukung Manajerial: Peran manajerial yang kokoh serta keterlibatan pemimpinan dapat meningkatan pelaksanaan inovasi, terutama dalam membangun budaya organisassi yang mendukung eksperimen serta kreativitas.
3. Orientasi Pasar: Memusatkan perhatian pada pelanggan pesaing, dan perubahan dalam kebutuhan pasar merupakan kunci untuk mencipatan inovasi produk dan layanan yang relevan dengan pasar.
4. Kemampuan Dinamis: Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dari lingkungan eksternal serta memanfaatkan sumber daya internal dalam menciptakan nilai baru.
5. Dukungan Pemerintah dan Kebijakan: Program subsidi, regulasi yang mendukung, dan kerangka hukum yang kondusif memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas inovasi di berbagai sector.
6. Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan: Jalinan kemitraan dengan pemasok, pelangan, serta sumber daya baru untuk inovasi yang berkelanjutan.
7. Faktor Lingkungan dan Sosial: Inovasi yang berkelanjutan memerlukan perhatian terhadap dampak social dan lingkungan, seperti efisiensi sumber daya serta etika dalam pengembangan produk.

Indikator indikator pada innovation management:(Al-haziazi, 2024)

1. Input Inovasi:
    a. Sumber Daya Manusia dan Penelitian
    b. Mengeluarkan dana untuk pendidikan.
    c. Menghitung jumlah Peneliti dan teknisi dalam bidang R&D.
    d. Menerbitkan kolaborasi antara universitas dan industri.
2. Infrastruktur dan Institusi:
    a. Melakukan invetasi dalam teknologi informasi dan komunikasi (ICT)
    b. Menyediakan modal dari sumber local.
    c. Meningkatkan konektivitas broadband.
3. Kondisi Pasar:
    a. Mencatat pengeluaran bisnis untuk R&D.
    b. Menyusun konsentrasi industry yang berteknologi tinggi
    c. Memasukan tenaga kerja inter
4. Proses Inovasi:
    a. Mendorong kolaborasi internasional antara bisnis dan universitas.
    b. Menggunakan incubator bisnis dan program akselerator.
    c. Menerapkan teknologi baru dalam rantai nilai.
5. Output Inovasi:
    a. Mendaftarkan paten baru.
    b. Mengembangkan produk dan layanan yang inovatif.
    c. Meningkatkan efisiensi dalam mengubah investasi R&D menjadi hasil inovasi.

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

1. **Pengaruh Green Human Resource Management**

   Green Human Resource Management dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Pramudita & Gunawan, 2023)(Fikri Imaduddin & Suwarsi, 2023) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa green human resource management berhubungan posistif dan signifikan dengan kepuasan kerja

   H1: Diduga green human resource berpengaruh terhadap employe management.

2. **Pengaruh Green Human Resource Terhadap Management**

   Green human resource dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan Dalam Penelitian (Haspemi et al., 2023) serta (Setyati & Utari, 2023) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa management berhubungan posistif dan segnifikan dengan green human

   H2: Diduga green berpengaruh langsung terhadap green human resource.

3. **Pengaruh green human resource terhadap employee engagement**

   Employee dinyatakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Mulang, 2022) serta (Sypniewska et al., 2023) yang secara konsisten menyampulkan bahwa employe engagement dan green human resource memiliki pengaruh positif dan signifikan.

   H3: Diduga Employee berpengaruh langsung terhadap green human resource

4. **Pengaruh employee engagemengt terhadap innovation management**

   Employee engagement dinyatakan memiliki pengaruh terhadap innovation management. Hipotesis ini didukung oleh hasil penelitian

   H4: Diduga employee engagement berpengaruh langsung terhadap employee **engagement**

5. **Pengaruh mediasi digital skill terhadap Employee engagement**

   mediasi digital skill dinyatakan memiliki pengaruh terhadap employee engagement, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Kristianto & Handoyo, 2020) serta (Usman et al., 2024) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa mediasi digital skill terhadap employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan

   H5: Diduga mediasi digital skill berpengaruh langsung terhadap employee engagement

6. **Pengaruh Green human resource terhadap employee engagement dengan innovation management**

Green human resource dinyatakan memiliki pengaruh terhadap employee engagement dengan innovation management,sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Dimas Faisal Lazim & Amiartuti Kusmaningtyas, 2024) serta (Idrus, 2024) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa green human resource terhadap employee engagement dengan innovation management memiliki pengaruh positif dan signifikan

H6: Diduga green human resource terhadap employee engagement berpengaruh langsung dengan innovation management

7. Pengaruh mediasi digital skill terhadap employee engagement dengan innovation management

Mediasi digital skill dinyatakan memiliki pengaruh terhadap employee engagement dengan innovation management, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Safitri & Nasu@on, 2024) serta (Bijaksana et al., 2024) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa mediasi digital skill terhadap employee engagement dengan innovation management memiliki pengaruh positif dan signifikan

H7: Diduga mediasi digital skill terhadap employee engagement berpengaruh langsung dengan innovation management

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan secara khusus berfokus pada analisis organisasi yang telah menerapkan praktik Green Human Resource Management (GHRM) dan employee engagement dalam mendukung pengelolaan inovasi (innovation management) yang dimediasi oleh digital skill. Pengumpulan data dilakukan secara daring dengan melibatkan 61 responden dari beberapa karyawan Coffee Shop Tomorrow di Kabupaten Bekasi. Responden mayoritas memahami pentingnya keterampilan digital (digital skill) dalam mendukung efektivitas GHRM dan keterlibatan karyawan terhadap pengelolaan inovasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala penilaian 1 hingga 5. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh GHRM dan employee engagement terhadap manajemen inovasi melalui peran mediasi keterampilan digital. Dengan menggunakan metode analisis Smart PLS, penelitian ini secara empiris menguji hubungan antar variabel, termasuk sejauh mana implementasi GHRM dan keterlibatan karyawan berdampak pada inovasi yang dimediasi oleh penguasaan keterampilan digital, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan daya saing organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik indikator dapat menggambarkan variabel laten yang diukur. Validitas ditentukan oleh nilai loading factor (λ), di mana indikator dianggap valid jika nilai $\lambda \geq 0{,}5$. Sebaliknya, jika nilai $\lambda < 0{,}5$, indikator tersebut dianggap tidak valid dan sebaiknya dikeluarkan dari analisis. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut kurang efisien dalam menggambarkan variabel laten. (Yusuf dkk., 2022)

Tabel 4. Uji Validita

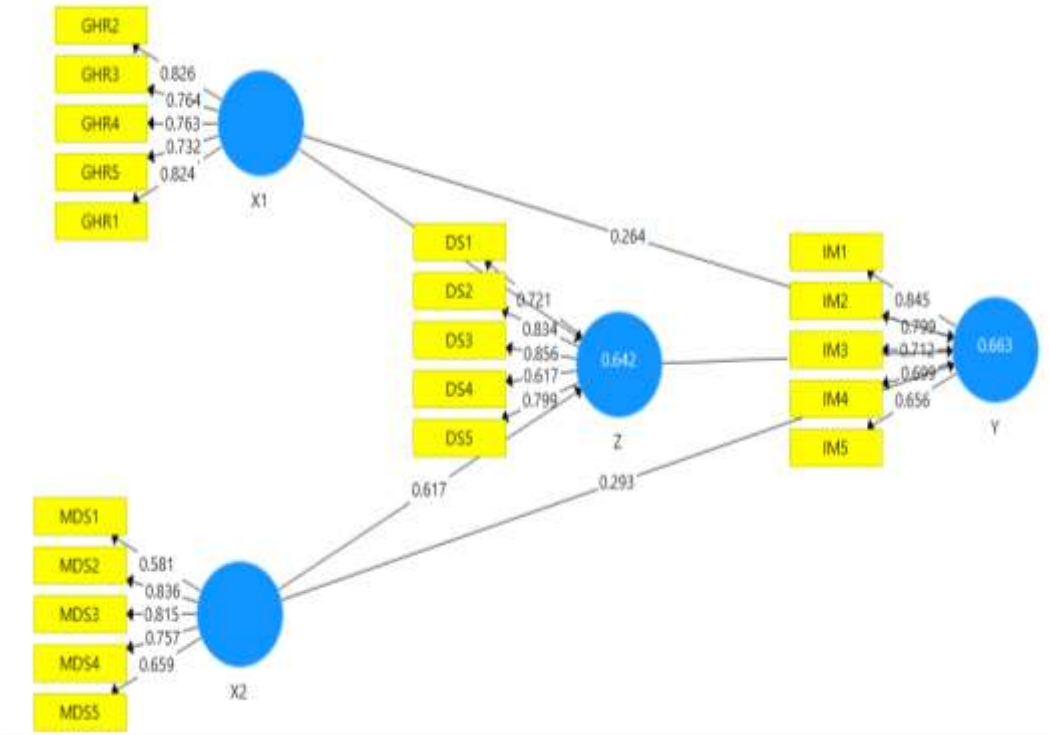
Variable	Indikator	Outer Loading	Validity
Green Human Resource Management (GHRM)	Grm1	0.824	Valid
	Grm2	0.826	Valid
	Grm3	0.764	Valid
	Grm4	0.763	Valid

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

	Grm5	0.732	Valid
Employee Engagement	Ee1	0.581	Invalid
	Ee2	0.836	Valid
	Ee3	0.815	Valid
	Ee4	0.757	Valid
	Ee5	0.659	Invalid
Innovation Management	Im1	0.845	Valid
	Im2	0.799	Valid
	Im3	0.712	Valid
	Im4	0.699	Valid
	Im5	0.656	Invalid
Digital Skill	Ds1	0.721	Valid
	Ds2	0.834	Valid
	Ds3	0.856	Valid
	Ds4	0.617	Valid
	Ds5	0.799	Invalid

Berdasarkan pada data di Tabel 4, semua nilai loading factor (λ) lebih dari 0,5 untuk setiap indikator variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten memenuhi syarat validitas. Hasil uji validitas indikator ini menghasilkan Uji Validitas Measurement (Outer) Model yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 berikut.

Validitas Measurement (outer) Model



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Analisis SEM-PLS

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Uji Rlieabilitas dan Hipotesis
Uji Reliability

Tabel 5. Hasil Uji Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Description
Green Human Resource Management (GHRM)	0.821	0.846	0.888	Reliable
Employee Engagement	0.783	0.811	0.853	Reliable
Innovation Management	0.797	0.805	0.861	Reliable
Digital Skill	0.826	0.847	0.878	Reliable

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel yaitu Glass Ceiling, Budaya Organisasi, Keberlanjutan Bisnis, dan Kreativitas, memiliki tingkat kejelasan yang tinggi, seperti yang terlihat pada Tabel 4.2. Hal ini ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability yang melebihi batas standar (> 0,6). Hasil ini menunjukkan adanya konsistensi internal yang baik, sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan dapat diandalkan (Arianto et al., 2021).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping untuk mengetahui koefisien hubungan jalur dalam model penelitian dan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis hubungan sebab-akibat pada desain penelitian. Hasil pengujian hipotesis disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Green human resource -> Innovation management	0.264	0.275	0.102	2.594	0.010
Green human resource -> Employee Engagement	0.362	0.367	0.109	3.307	0.001
Digital Skill -> Innovation management	0.293	0.308	0.166	1.769	0.079
Digital Skill -> Employee Engagement	0.617	0.612	0.113	5.441	0.000
Employee Engagement -> Innovation management	0.412	0.389	0.184	2.234	0.026
Green human resource -> Employee Engagement -> Innovation management	0.123	0.114	0.075	1.642	0.085
Digital Skill -> Employee Engagement -> Innovation management	0.255	0.243	0.148	1.722	0.036

1. Pengaruh green human resource terhadap Innovation management: Penelitian ini menunjukkan bahwa green human resource berdampak signifikan terhadap Innovation management, dengan nilai t-statistik 2.594 (2.594 < 1.96) dan p-value 0.010 (< 0.05).

Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (Ho) diterima, dan Ha ditolak. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Anderson & Carter (2020) yang menyatakan bahwa green human resource berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi.

2. Pengaruh green human resource terhadap employee Engagement: Hasil penelitian membuktikan bahwa green human resource berdampak signifikan terhadap employee engagement, dengan nilai t-statistik 3.307 (3.307> 1.96) dan p-value 0.001 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian oleh Wilson & Adams (2019) yang menemukan bahwa green human resource memengaruhi tingkat employee engagement individu di tempat kerja.
3. Pengaruh digital skill terhadap Innovation management: Digital Skill tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap digital skill, dengan nilai t-statistik 1.769 (1.769> 1.96) dan p-value 0.079 (< 0.05). Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima. Temuan ini mendukung penelitian dari Taylor et al. (2021) yang menegaskan bahwa digital skill yang baik sangat penting untuk menjaga keberlanjutan perusahaan.
4. Pengaruh digital skill terhadap employee engagement: Penelitian ini juga menunjukkan bahwa digital skill memengaruhi employee engagement secara signifikan, dengan nilai t-statistik 5.441 (5.441 > 1.96) dan p-value 0.000 (< 0.05). Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini selaras dengan studi Nguyen & Lee (2020) yang mengungkapkan bahwa digital skill memiliki peran penting dalam mendorong employee engagement karyawan.
5. Pengaruh employee engagement terhadap innovation management: employee engagement memiliki dampak signifikan terhadap innovation management, dengan nilai t-statistik 2.234 (2.234> 1.96) dan p-value 0.026 (< 0.05). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Garcia & Martinez (2022) yang menemukan hubungan positif antara employee engagement dan innovation management.
6. Pengaruh green human resource terhadap employee engagement yang Berdampak pada innovation management: green human resource tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap employee engagement yang berdampak pada innovation management, dengan nilai t-statistik 1.642 (1.642 < 1.96) dan p-value 0.085 (> 0.05). Berdasarkan hasil ini, Ho diterima dan Ha ditolak. Penemuan ini memberikan ruang untuk penelitian lebih lanjut, seperti yang disarankan oleh Hassan & Ahmed (2019).
7. Pengaruh digital skill terhadap employee engagement yang Berdampak pada innovation management: digital skill terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement yang berdampak pada pada innovation management, dengan nilai t-statistik 1.722 (1.722 > 1.96) dan p-value 0.036 (< 0.05). Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima. Hasil ini mendukung penelitian dari Park et al. (2021) yang menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan kreativitas yang mendukung keberlanjutan perusahaan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Employee Engagement pada Innovation Management yang dimediasi oleh Digital Skill pada Coffeeshop Tomorrow di Kabupaten Bekasi dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat Digital Skill dan Innovation Management. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa:

1. Digital Skill dan Employee Engagement secara signifikan dipengaruhi oleh penerapan

GHRM, dengan kontribusi positif terhadap pengelolaan inovasi di perusahaan.

2. Innovation Management dipengaruhi secara signifikan oleh Employee Engagement, namun dampak langsung Digital Skill terhadap inovasi tidak signifikan.
3. Kualitas pelayanan yang dirasakan belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manfaat yang dihasilkan dari implementasi GHRM dan Digital Skill.

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi Coffeeshop Tomorrow untuk meningkatkan pelatihan digital, memperkuat keterlibatan karyawan, serta memaksimalkan inovasi melalui pendekatan berbasis GHRM.

DAFTAR REFERENSI

Adawiyah, W. R., & Putrawan, I. N. (2021). How Green Lifestyle as Moderator Variable has Influenced Green Human Resource Management (GRHM) and Job Performance? *International Journal of Research and Review*, *8*(2), 89–94. https://doi.org/10.52403/ijrr.20210215

Aditya Surya Nanda, & Fitryani Fitryani. (2022). Peningkatan Digital Skill Dan Networking Umkm Paper Core Berbasis Media Sosial Pada Masyarakat Desa Tanggungan Timur Sidoarjo. *Seminar Nasional Teknologi Dan Multidisiplin Ilmu (SEMNASTEKMU)*, *2*(1), 149–160. https://doi.org/10.51903/semnastekmu.v2i1.165

Al-haziazi, M. (2024). *Critical analysis of drivers of employee engagement and their impact on job performance*. 1–8.

Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(7). https://doi.org/10.3390/su13074045

Bijaksana, A., Negara, P., Pradana, M., & Silvianita, A. (2024). *SEIKO : Journal of Management & Business Knowledge Management , Leadership Type , and Organizational Culture ' s Effects on Digital Transformation and Innovation at Indonesian Classification Agency*. *7*(2), 381–391.

Binti, N., Taib, M., Mara, K. P., Noordiana, W., & Hanafi, W. (2018). *The Effects of Human Resources Management (HRM) Practices on Employee The Effects of Human Resources Management (HRM) Practices on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Engagement*. *January*.

Dimas Faisal Lazim, & Amiartuti Kusmaningtyas. (2024). Green Human Resource Management Dan Organizational Identification Untuk Meningkatkan Green Innovative Work Behavior Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ Di Gresik. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *2*(2), 139–152. https://doi.org/10.61132/rimba.v2i2.702

Fikri Imaduddin, M., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, *3*(1), 455–460. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123

Galbraith, A., & Abubakr, N. H. (2024). *Evaluation of the Effects of Thermal Aging on the Surface Roughness of Novel Tooth-Colored Restorative Materials*. 1–11.

Haspemi, Y. P., Syahrul, L., & Fahmy, R. (2023). Pengaruh Digital Skill, Transformational Leadership dan Readiness for Change sebagai Variabel Mediasi terhadap Innovative Work Behaviour. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *5*, 1133–1140. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.709

Hossari, H., & Elfahli, K. (2022). Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Journal of Management and Cultures*, *8*(7), 75–107.

Idrus, S. (2024). Green Work Engagement Can Moderate The Effect Of Green Human Resource

Management Variables On Employee Performance. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(3), 3083–3092. https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.6378

Kristianto, N. A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Employer Branding Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator Pada Generasi Milenial Di Industri E-Commerce. *Jurnal Psikologi*, *18*, 1–19.

Muhammad Taufan Rizka Lubis, Muhammad Teuku Anshar, Muhammad Dede Winatha, Hadi Kurniawan, Supriadi, & T. Ahmad Helmi. (2023). Pengaruh Media Digital, Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Pada Kantor BPJS. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *4*(1), 260–282. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.638

Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(2), 86–97. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169

Pramudita, E. J., & Gunawan, A. W. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital Dan Green Innovation Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, *4*(1), 21–40. https://doi.org/10.59784/glosains.v4i1.385

Ren, Shuang, Tang, Guiyao, & Jackson, S. (2018). *Green human resource management research in emergence: A review and future directions*.

Safitri, T. A., & Nasu@on, M. I. (2024). The Influence Of Emo/onal Intelligence, Job Cra:ing On Innova/ve Work Behavior Mediated With Psychological Empowerment At PT. Bank Sumut Pengaruh Emo/onal Intelligence, Job Cra:ing Terhadap Innova/ve Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment Pada PT. Bank Sumut. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(2), 4467–4481.

Setyati, R., & Utari, W. (2023). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadaporganizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*, *4*(2), 121–134.

Sutisnawati, Y. (2023). Analisis Bibliometrik Green Human Resource Management (GRHM) terhadap Kinerja Lingkungan di Perusahaan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, *10*(1), 100–111. https://doi.org/10.31289/jkbm.v10i1.10778

Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. In *International Entrepreneurship and Management Journal* (Vol. 19, Issue 3). Springer US. https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9

Usman, F., Rahmawati, U., Nuraeni, E., Tarakan, U. B., & Sungkono, U. M. (2024). *Navigating the future: innovative hr management strategies for the digital age*. *7*, 287–296.