

ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE GREEN INNOVATION AMONG RUNNING EVENT ORGANIZER EMPLOYEES

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI *GREEN INNOVATION* PADA KARYAWAN RUNNING EVENT ORGANIZER

Ristu Pangestu Titahing Gusti¹, Netania Emilisa², Rafli Narendra³

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia

³ Warwick Business School, University of Warwick, England

Keywords:

Digital Innovation; Green Innovation; Innovative Work Behavior; Organizational Commitment; Running Event Organizer

Abstract. This research examines the influence of Organizational Commitment, Innovative Work Behavior, Digital Innovation, and Green Innovation on running event organizer employees. The background to this research is driven by increasing awareness of the importance of environmentally friendly innovation along with the development of digital technology. The research method uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 155 employees from PT Indonesia Muda Road Runner (IMRR) and PT Satu Nusa Internasional (SNI). Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM).

The research results show that Organizational Commitment has a positive influence on Innovative Work Behavior, and Innovative Work Behavior has a positive influence on Digital Innovation. However, there is no significant influence between Digital Innovation and Green Innovation. This research concludes that efforts to achieve Green Innovation require other supporting factors such as government support and organizational resources. This study provides insights for companies to increase organizational commitment and innovative behavior of employees to strengthen digital transformation and environmental sustainability.

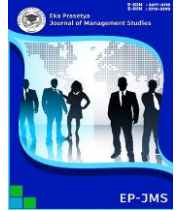
Corresponding author*

Email: netania@trisakti.ac.id



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, gaya hidup sehat sudah bukan hanya menjadi sebuah kebutuhan. Gaya hidup sehat sudah menjadi tren bagi masyarakat urban. Tren ini lahir karena semakin banyaknya masyarakat yang sadar akan pentingnya berolahraga. Namun tidak hanya berolahraga, mengabadikan olahraga melalui foto dan video sudah menjadi kewajiban bagi para pelakunya. Banyaknya unggahan pada dunia maya terkait hal ini, menjadikan banyak masyarakat yang tertarik dan mengikuti apa yang mereka tonton, khususnya olahraga lari. Salah satu olahraga yang mudah untuk dilakukan dimanapun dan kapanpun selagi mempunyai waktu luang dan tidak perlu menghabiskan waktu yang lama adalah lari (Rifki et al., 2024).

Tren lari dengan cepat tumbuh di Indonesia. (Nurbaiti Alya, 2024) mengungkapkan sepanjang tahun 2024 terjadi peningkatan lebih dari 60% dibandingkan tahun lalu, dimana terdapat 257 event lari yang diadakan di seluruh Indonesia. salah satu *running event organizer* yang banyak menyelenggarakan *event* adalah PT Indonesia Muda Road Runner (IMRR). Perusahaan *running event organizer* ini telah berkiprah pada kancah olahraga nasional sejak 1978. Dengan visi besar mereka yaitu meningkatkan kualitas olahraga Indonesia yang bertaraf internasional. Keberhasilan IMRR dalam *mengorganize running event* tidak terlepas dari peran andal anak perusahaannya yaitu PT Satu Nusa Internasional (SNI). SNI merupakan anak perusahaan IMRR yang lebih berfokus pada sisi teknologi dan *timing system* untuk *running event* yang mereka *organize*.

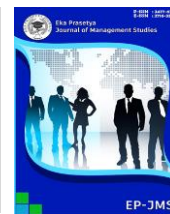
Sebagai *running event organizer* dengan skala besar yang melibatkan ribuan peserta, perusahaan dalam industri ini akan dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya menyelenggarakan acara yang berkualitas, tetapi juga bertanggung jawab terhadap dampak lingkungan yang dihasilkan. Setiap event pasti menimbulkan dampak lingkungan, seperti contoh paling kecil adalah limbah sampah para kru event ataupun peserta. Kesadaran *running event organizer* dalam memerhatikan dampak lingkungan akan berpengaruh pada sejauh mana tanggungjawab *event organizer* dalam hal kesadaran lingkungan. Salah satu event yang berhasil diselenggarakan oleh IMRR adalah Pertamina Eco Run Fest. Selain diikuti oleh hampir 20 ribu pelari dan penonton, acara ini juga berhasil mendaur ulang 1.746 kg sampah (Santoso, 2024). Pada titik inilah muncul kebutuhan akan *green innovation* yang bertujuan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan melalui penggunaan sumber daya yang lebih efisien, praktik yang berkelanjutan, dan teknologi ramah lingkungan.

Green innovation dibentuk oleh interaksi kreativitas dan identitas organisasi (Al-Ayed, 2024). Namun, upaya mencapai *green innovation* tidak dapat dipisahkan dari perkembangan teknologi digital. *Digital innovation* memberikan kemudahan bagi *running event organizer* untuk lebih efisien dalam mengelola, merencanakan, dan melaksanakan *event* dengan pendekatan yang lebih ramah lingkungan. Oleh karena itu, *Digital innovation* memainkan peran penting dalam mendorong *green innovation* dengan menyediakan organisasi dengan perangkat dan kemampuan untuk mengatasi tantangan lingkungan secara efektif (Al-Ayed, 2024). *Digital innovation* dapat dipengaruhi oleh perilaku inovatif para karyawan, atau yang dikenal sebagai *innovative work behavior*. (Revanza et al., 2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *innovative work behavior* mencakup kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan solusi. Lebih lanjut, *Innovative Work Behavior* ini tidak muncul begitu saja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah *organizational commitment*. (Z. Liu et al.,



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *organizational commitment* secara positif memengaruhi *innovative work behavior*. Karyawan yang semakin loyal akan mengerjakan tugas lebih banyak dari yang diberikan (Emilisa et al., 2022). Dalam konteks *running event organizer*, komitmen organisasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk lebih kreatif, proaktif, dan terbuka terhadap perubahan, sehingga memperkuat *innovative work behavior* yang mendukung adopsi *digital innovation*. Dengan kata lain, *organizational commitment* dapat membentuk pondasi bagi *innovative work behavior*, yang pada gilirannya memfasilitasi *digital innovation* dan berujung pada tercapainya *green innovation*.

Penelitian pada variable terkait telah dilakukan penelitian sebelumnya, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Al-Ayed, 2024) yang membahas hubungan antara variable *innovative work behavior*, *Innovative leadership*, *digital innovation*, dan *green innovation*. Sementara itu, dalam penelitian lain (Z. Liu et al., 2024) mengungkapkan bahwa *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *digital competencies* dan *Innovative work behavior*. Sejalan dengan hal itu, penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang memengaruhi *green innovation*. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya, komposisi variable yang akan digunakan adalah *Organizational Commitment*, *Innovative work behavior*, *Digital Innovation*, dan *Green Innovation*. Dengan penelitian ini, diharapkan hubungan antara *organizational commitment*, *innovative work behavior*, *digital innovation*, dan *green innovation* pada karyawan *running event organizer* dapat diketahui dan akan relevan dengan tren lari yang sedang menjamur di Indonesia.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

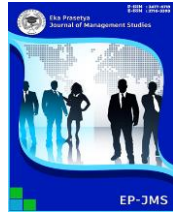
Organizational commitment adalah keyakinan yang kuat dalam tujuan dan prinsip organisasi serta keinginan guna menyelesaikan tugas secara mandiri (Emilisa et al., 2022). Sedangkan menurut (Sambung, 2016) sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dapat disebut sebagai *organizational commitment*. Hal ini berkaitan dengan tingkat keterlibatan karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi (Ridwan et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* adalah sikap tanggung jawab dan rasa memiliki karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi. *Organizational commitment* memiliki tiga dimensi yang diambil dari penelitian (Wardianto et al., 2019), tiga dimensi tersebut antara lain yakni komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

innovative work behavior didefinisikan sebagai perilaku yang mengarah pada inisiasi dan aplikasi (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) baru dan memanfaatkan ide, proses, produk atau prosedur (Kristiani et al., 2020). Sementara itu (Subaida & Kartikasari, 2020) berpendapat bahwa *innovative work behavior* meliputi semua perilaku karyawan diarahkan pada generasi, pengenalan dan/atau aplikasi ide, proses, produk atau prosedur, adopsi baru ke unit terkait yang memiliki manfaat



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



signifikan. Dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* adalah sebuah perilaku inisiatif berupa inovasi atau penciptaan ide yang dilakukan karyawan atau level individu terhadap produk, proses, atau prosedur yang bertujuan untuk kemudahan kerja dalam organisasi. Variabel *innovative work behavior* memiliki tiga tahapan yang disebutkan (Etikariena, 2020) dalam penelitiannya. Tiga tahapan itu antara lain adalah *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*.

Digital innovation merupakan teknologi yang dibuat perusahaan berdasarkan hasil inovasi berupa ciptaan produk baru yang dapat digunakan sebagai solusi dari permasalahan yang ada (Fauziah & Wahyuningtyas, 2020). Sedangkan (Prakasa, 2022) dalam penelitiannya mendefinisikan bahwa *digital innovation* menekankan aspek kebaruan atau pengembangan produk, layanan, atau layanan baru dan solusi baru yang diperoleh dengan menerapkan teknologi digital. dapat ditarik kesimpulan bahwa *digital innovation* merupakan penerapan mekanisme dan teknologi digital berdasarkan hasil inovasi berupa pengembangan produk, layanan, ataupun solusi baru untuk memecahkan masalah yang ada. Dalam variabel *digital innovation* terdapat lima *key concepts* yang telah diungkapkan (Holmström, 2018) dalam penelitiannya. Lima *key concepts* itu yakni *value space*, *digital resources*, *design recombination*, *use recombination*, dan *path channeling*.

Dalam penelitiannya (Citrahartani & Dewi, 2023) mendefinisikan *green innovation* sebagai sebuah ide baru, produk, layanan, proses, atau sistem manajemen yang membahas mengenai isu lingkungan. Sedangkan menurut (Erdhwarni, 2024) *green innovation* adalah konsep inovasi untuk menghasilkan suatu produk, proses, atau teknologi baru yang ramah lingkungan. Lebih lanjut lagi (Dewi & Rahmianingsih, 2020) berpendapat bahwa *green innovation* merupakan rencana yang digunakan untuk mencapai target strategis perusahaan itu sendiri dengan menggunakan teknik, sistem, praktik dan proses produksi yang baru atau sesuatu yang di transformasi untuk mengurangi dampak deteriorasi lingkungan atau kerusakan lingkungan. dapat disimpulkan bahwa *green innovation* merupakan konsep inovasi berupa ide, produk, layanan, proses, atau sistem manajemen baru yang lebih berorientasi kepada lingkungan atau bisa disebut ramah lingkungan. *Green innovation* terbagi ke dalam dua dimensi menurut (Tonay & Murwaningsari, 2022; Erdhwarni, 2024), dimensi tersebut yakni *green product innovation* dan *green process innovation*.

2.2 Rerangka Konseptual

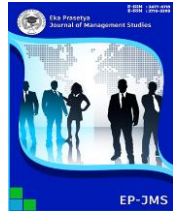
Sebagai respon dari melonjaknya tren dan event lari di 2024, *running event organizer* dituntut untuk selalu memperhatikan aspek *green innovation* dalam penyelenggaraan eventnya. Perusahaan dalam industri ini akan dihadapkan pada tantangan tidak hanya menyelenggarakan event lari yang berkualitas, tetapi juga harus bertanggung jawab terhadap dampak lingkungan yang ditimbulkan.

Green innovation sebagai pengembangan dan implementasi produk, proses, atau model bisnis yang berkelanjutan secara lingkungan, dibentuk oleh interaksi kreativitas dan identitas organisasi (Al-Ayed, 2024). Pengembangan dan implementasi inovasi tersebut tidak dapat dipisahkan dari perkembangan teknologi digital. *Digital innovation* adalah penggunaan teknologi digital untuk menciptakan produk, layanan, atau proses baru. *Digital innovation* bisa berupa adopsi teknologi baru, pengembangan platform digital, atau penerapan alat digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Inayah et al., 2024).

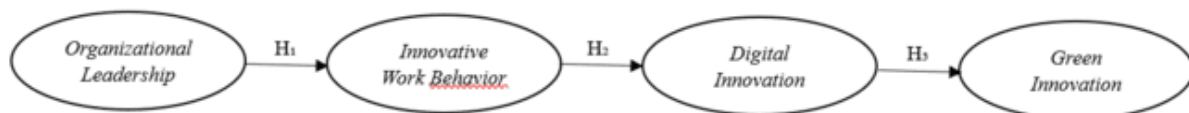


Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Penerapan *digital innovation* ini sendiri memiliki pemicu di dalamnya, salah satu pemicunya adalah *innovative work behavior*. *Innovative Work Behavior* meliputi keahlian dalam menciptakan ide-ide baru dan solusi inovatif (Revanza et al., 2024). *Innovative work behavior* juga tidak muncul begitu saja, salah satu faktor yang dapat memengaruhinya adalah *organizational commitment*. (Z. Liu et al., 2024) dalam penelitiannya menyebutkan menyebutkan bahwa *organizational commitment* secara positif memengaruhi *innovative work behavior*. Dengan kata lain, *organizational commitment* dapat membentuk pondasi bagi *innovative work behavior*, yang pada gilirannya memfasilitasi *digital innovation* dan berujung pada tercapainya *green innovation* seperti yang tertuang dalam gambar 2.1, terkait pembetulan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Rerangka Konseptual

Sumber : (Liu et al., 2024; Al-Ayed, 2024)

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 *Organizational Commitment* terhadap *Innovative Work Behavior*

Organizational commitment dapat ditunjukkan dalam keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai bagi organisasi serta keinginan untuk melakukan pekerjaan atas kemauan sendiri (Emilisa et al., 2022). Kemauan sendiri dalam bekerja merupakan salah satu bentuk loyalitas dari karyawan terhadap organisasinya. *Organizational commitment* yang kuat akan mendorong karyawan untuk lebih kreatif, proaktif, dan terbuka terhadap perubahan. Termasuk di dalamnya adalah perilaku *innovative work behavior*. Hal itu sejalan dengan (Z. Liu et al., 2024) dimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *organizational commitment* secara positif memengaruhi *innovative work behavior*.

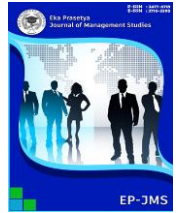
Innovative work behavior sendiri adalah bentuk perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, dan prosedur bagi organisasi (pandanningrum). Perilaku inovatif dan inisiatif ini akan muncul dikalangan karyawan dengan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasinya. Menurut (Nangoy et al., 2019) *organizational commitment* berkorelasi positif dan signifikan dengan *innovative work behavior*.

Dalam sebuah penelitian (Vuong et al., 2023) menyebutkan bahwa bisnis berfokus pada peningkatan komitmen karyawan karena karyawan yang berkomitmen akan menjadi lebih antusias, bersemangat dalam pekerjaan, dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Zaini et al., 2022) yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hasil dari penelitian tersebut merupakan hasil yang berada pada teori perilaku individu, hal tersebut juga sejalan dengan pendapat (Sabilul & Handoyo, 2021) yang menyebutkan bahwa Inovasi yang dilakukan karyawan atau level individu disebut sebagai perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis berikut diajukan:



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



H₁: *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*.

2.3.2 *Innovative Work Behavior terhadap Digital Innovation*

Innovative work behavior dalam lingkup *running event organizer* dapat berupa pemikiran atau inisiatif ide, produk, atau prosedur baru yang dapat memberikan kemudahan bagi organisasi. Inisiatif dan ide ini tentu tidak lepas dari peran digitalisasi pada industri 4.0, dengan semakin berkembangnya teknologi, semakin memungkinkan untuk *digital innovation* akan digerakkan dan dipengaruhi oleh tingkat *innovative work behavior* dari karyawan. (Binsaeed et al., 2023) berpendapat bahwa Sikap keterbukaan terhadap *digital innovation* dan eksperimen sangat penting untuk *innovative work behavior* yang relevan dengan kinerja. Hasil dari penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa kapabilitas *digital innovation* menghasilkan peningkatan *innovative work behavior* bagi perusahaan (Binsaeed et al., 2023).

Karyawan yang menunjukkan perilaku *innovative work behavior* yang tinggi akan berkontribusi terhadap organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan, inovasi, dan memanfaatkan peluang yang ada, termasuk didalamnya *digital innovation*. Hal itu sejalan dengan hasil penelitian (Lou et al., 2024) yang menunjukkan pentingnya penerapan sistem dan proses *digital innovation* yang efisien dalam mempromosikan budaya inovasi organisasi dan meningkatkan *innovative work behavior* karyawan.

Dalam penelitian lain, (Al-Ayed, 2024) menyebutkan bahwa *innovative work behavior* memengaruhi *digital innovation* secara positif. Artinya Kemajuan teknologi dan digitalisasi tidak akan optimal jika tidak dibarengi dengan rasa ingin tahu dan inisiatif yang tinggi dari pelakunya. *Digital innovation* hanya akan menjadi sebuah peluang sia-sia jika sebuah organisasi tidak mengarahkan dan menumbuhkan rasa *innovative work behavior* dalam diri karyawannya. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis berikut diajukan:

H₂: *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Digital Innovation*.

2.3.3 *Digital Innovation terhadap Green Innovation*

Digital innovation memainkan peran penting dalam mendorong *green innovation* dengan menyediakan organisasi dengan perangkat dan kemampuan untuk mengatasi tantangan lingkungan secara efektif (Al-Ayed, 2024). Ketika sebuah organisasi merangkul *digital innovation*, mereka dapat memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja lingkungan mereka. Penggunaan *digital innovation* dapat dimanfaatkan untuk mengurangi konsumsi energi dan sumber daya, meminimalkan material fisik, dan peningkatan teknologi *recycle* untuk limbah organisasi.

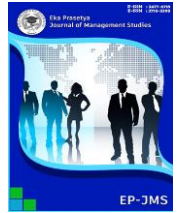
Pada *running event organizer*, mereka dapat memanfaatkan *digital innovation* seefektif mungkin untuk mendorong peningkatan *green innovation* pada organisasi seperti penggunaan peralatan *racepack* yang lebih ramah lingkungan, atau pun penggunaan teknologi peralatan *timing* yang lebih efisien dari sisi penggunaan energi. Selain itu, penerapan *digital innovation* dapat dilakukan untuk memfasilitasi promosi ataupun *sharing knowledge* diantara para pemangku kepentingan organisasi untuk meminimalkan penggunaan material fisik dan mengoptimalkan penggunaan energi.

Sejalan dengan itu, penelitian (tang, et al., 2023) menyebutkan pengaruh *digital innovation* terhadap *green innovation* mengacu pada dampak teknologi digital kontemporer terhadap



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



pengembangan dan adopsi praktik, proses, dan produk yang berkelanjutan bagi lingkungan. Lebih lanjut lagi (J. Liu et al., 2024) dalam penelitiannya mengungkap dampak positif yang signifikan dari luas dan dalamnya penerapan *digital innovation* terhadap kinerja *green innovation* perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut hipotesis berikut diajukan:

H₃: *Digital innovation* berpengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Analisis didasarkan pada penelitian (Z. Liu et al., 2024) dan (Al-Ayed, 2024). Rancangan Analisis ini dilaksanakan memakai cara *hypothesis testing* yang digunakan untuk menguji data yang diperoleh berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah diajukan. Sesuai dengan jenis hubungan antar variabelnya, penelitian ini meliputi kedalam penelitian korelasional *correlational* karena analisis ini menerangkan variable-variabel yang terkait dengan masalah. Data yang diterapkan bersifat *cross sectional* karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan penyebaran kuesioner online secara acak dan memiliki atribut tertentu kepada karyawan PT Indonesia Muda Road Runner (IMRR) dan PT Satu Nusa Internasional (SNI) yang termasuk dalam unit analisis individual. Setting penelitian ini dilakukan dengan *noncontrived settings*, Dimana Analisis dapat digunakan di tempat umumnya pekerjaan berada.

3.2 Variabel dan Pengukuran

3.2.1 Variabel

(Divanissa et al., 2024). Mendefinikan variabel sebagai atribut atau karakteristik yang dapat diasumsikan memiliki nilai yang berbeda-beda. Sementara itu (Astrid Anindya, 2017) menyebutkan bahwa Variabel Analisis adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan bagi peneliti agar dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dari empat variabel penelitian yaitu *Organizational Commitment*, *Innovative work behavior*, *Digital Innovation*, dan *Green Innovation*. Skala penilaian pada item-item pengukur dari setiap variabel adalah 1-5 (1=sangat tidak setuju, 2=kurang setuju, 3=cukup setuju, 4=setuju dan 5=sangat setuju).

3.2.2 Pengukuran

Seluruh variabel dalam studi ini memiliki item-item pengukur yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. *Organizational Commitment*

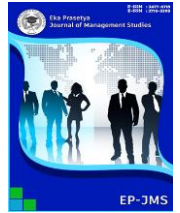
Elemen-elemen pernyataan yang diaplikasikan untuk mengukur variabel *organizational commitment* terdapat empat pernyataan yang diadopsi dari penelitian (Rumindang Simanjuntak et al., 2023). Di bawah ini merupakan item pengukur untuk variabel *organizational commitment*:

1. Saya memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Saya merasa terikat dengan departemen atau perusahaan saya.
3. Bekerja di organisasi saat ini memiliki makna pribadi bagi saya.
4. Saya merasa bahwa masalah departemen atau perusahaan adalah masalah saya.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. Innovative Work Behavior

Elemen-elemen pernyataan yang diaplikasikan untuk mengukur variabel *innovative work behavior* terdapat empat pernyataan yang dikembangkan oleh (Al-Ayed, 2024). Di bawah ini adalah item pengukur dari *innovative work behavior*:

1. Saya biasanya membuat inovasi kecil dalam pekerjaan saya.
2. Saya cukup sering mengembangkan prosedur baru untuk meningkatkan pekerjaan sehari-hari.
3. Saya sering berhasil mengubah ide-ide inovatif saya menjadi solusi praktis.
4. Saya sering mengembangkan solusi baru untuk memecahkan masalah.

3. Digital Innovation

Elemen-elemen pernyataan yang diaplikasikan untuk mengukur variabel *digital innovation* terdapat enam pernyataan yang diadopsi dari penelitian (Al-Ayed, 2024). Di bawah ini merupakan item pengukur dari *digital innovation*:

1. Kualitas solusi digital perusahaan Saya lebih baik dibandingkan pesaing.
2. Fitur solusi digital perusahaan Saya lebih unggul dibandingkan pesaing.
3. Aplikasi solusi digital perusahaan Saya benar-benar berbeda dari pesaing.
4. Solusi digital perusahaan saya berbeda dari pesaing dalam hal platform produk.
5. Solusi digital terbaru perusahaan Saya merupakan perbaikan kecil dari produk sebelumnya.
6. Beberapa solusi digital perusahaan Saya baru saja diluncurkan di pasaran.

4. Green Innovation

Elemen-elemen pernyataan yang diaplikasikan untuk mengukur variabel *digital innovation* terdapat tiga pernyataan yang diambil dari penelitian (Al-Ayed, 2024). Berikut ini adalah item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur *green innovation*:

1. Perusahaan memilih bahan produk yang menghasilkan polusi paling sedikit dalam melakukan pengembangan atau desain produk.
2. Perusahaan berusaha menggunakan material sesedikit mungkin dalam melakukan pengembangan atau desain produk.
3. Perusahaan akan mempertimbangkan dengan cermat apakah produk tersebut akan mudah didaur ulang, digunakan kembali, dan terurai ketika melakukan pengembangan atau desain produk.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

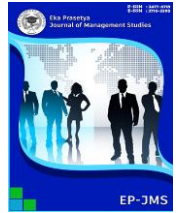
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Studi ini mengutamakan data-data yang relevan menggunakan permasalahan yang diteliti. Data yang telah diperoleh kemudian dapat dianalisis, dikelola, dan disimpulkan. Data yang dijadikan sumber dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan peneliti secara langsung maupun tidak langsung guna menjawab perumusan masalah yang telah diajukan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. Kuesioner

Peneliti mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Fania & Sri Handayani, 2024). Kuesioner yang disebar berisi pernyataan mengenai *Organizational Commitment*, *Innovative work behavior*, *Digital Innovation*, dan *Green Innovation*. Kuesioner disebar kepada karyawan PT Indonesia Muda Road Runner dan PT Satu Nusa International.

2. Studi Kepustakaan

Penelitian dilakukan menggunakan cara meneliti buku-buku, teori-teori para sarjana, serta buku bacaan buku lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data –data yang berhasil diperoleh ini dipergunakan sebagai landasan pemikiran yang bersifat teoritis (Suparman & Tsamratul'aeni, 2024). Data ataupun teori yang diambil adalah yang berkaitan dengan *Organizational Commitment*, *Innovative work behavior*, *Digital Innovation*, dan *Green Innovation*.

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut (Jullia & Finatariyani, 2024) *purposive sampling* adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun *purposive sampling* pada penelitian ini yaitu karyawan dengan umur ≥ 20 tahun. Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam teknik *purposive sampling* ini bisa beragam dan bergantung pada kebutuhan dari penelitian yang akan dilakukan (Maharani & Bernard, 2018). Sampel pada penelitian ini diambil dari karyawan PT Indonesia Bermuda Road Runner dan PT Satu Nusa International.

Total pernyataan pada penelitian ini berjumlah 17 item pernyataan. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan hitungan 5-10 kali total item pernyataan sesuai pernyataan (Hair JR et al., 2019). Maka total sampel yang dibutuhkan dalam studi ini yaitu :

Minimum = $17 \times 5 = 85$ sampel

Maksimum = $17 \times 10 = 170$ sampel

Dengan mempertimbangkan nilai *factor loading* yang harus dicapai, penelitian ini menggunakan jumlah sampel yaitu 155 sampel.

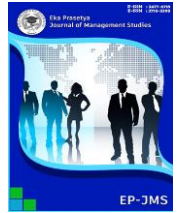
3.4 Uji Instrumen

Pengujian terhadap instrumen penelitian pada kuesioner untuk mengetahui apakah data yang didapatkan valid dan reliabel atau tidak dan apakah mencapai target penelitian, setiap data tersebut diuji menerapkan uji validitas dan reliabilitas (Febyana et al., 2024). Dalam penelitian (Sofuah et al., 2022) disebutkan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid dan tidaknya kuesioner, Uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui apakah kuesioner itu bebas kesalahan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



3.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji seberapa valid dan akuratnya item pernyataan dalam mengukur sebuah variabel. Apabila item pertanyaan pada kuisioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka item dapat dinyatakan valid (Sofuah et al., 2022). Dalam penelitian ini terdapat 155 sampel.

Berikut merupakan indikator dasar pengambilan keputusan uji validitas untuk sampel yang berjumlah 155 orang:

1. Jika nilai *factor loading* $\geq 0,45$ item pernyataan dianggap valid
2. Jika nilai *factor loading* $< 0,45$ item pernyataan dianggap tidak valid

Berdasarkan Uji Validitas yang telah dilakukan, berikut merupakan hasil uji validitas dari masing masing variabel.

1. Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator variabel *organizational commitment* nilai *factor loading* $\geq 0,45$ Seluruhnya. Sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid serta dapat digunakan pada pengujian berikutnya.
2. Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator variabel *innovative work behavior* memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,45$ seluruhnya. sehingga item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengujian berikutnya.
3. Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator variabel *digital innovation* nilai *factor loading* bernilai $\geq 0,45$ seluruhnya. Kecuali untuk item pernyataan ke empat yaitu $0.442 < 0.45$ sehingga item ke empat tidak dapat digunakan dan dilakukan uji validitas ulang tanpa menggunakan item pernyataan ke empat dan didapat hasil uji validitas yang nilai *factor loading* $\geq 0,45$ seluruhnya. Sehingga setiap item dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengujian berikutnya.
4. Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator variabel *green innovation* nilai *factor loading* $\geq 0,45$ Seluruhnya. Sehingga seluruh item pernyataan bernilai valid dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

3.4.2 Uji Reliabilitas

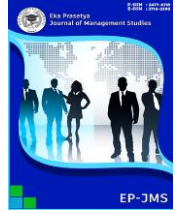
Pengukuran yang menunjukkan sejauh mana data tersebut tanpa bias, bebas kesalahan, karena hal tersebut akan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item, dalam instrumen. (Astrid Anindya, 2017). Pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria berikut:

1. Jika Coefficient Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *reliable*.
2. Jika Coefficient Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *unreliable*.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Dalam uji reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai *conbach's alpha* $\geq 0,6$ untuk masing-masing variabel sehingga seluruh pernyataan dalam variabel tersebut dinyatakan *reliable* dan layak digunakan dalam penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam studi ini, metode penelitian data yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Untuk meneliti *organizational commitment, innovative work behavior, digital innovation, dan green innovation* pada karyawan *running event organizer* menggunakan metode statistik deskriptif yang berbentuk rata-rata menggunakan aplikasi SPSS.
2. Untuk meneliti pengaruh antara *organizational commitment, innovative work behavior, digital innovation, dan green innovation* pada karyawan *running event organizer* memakai *Structural Equation Model (SEM)* dengan aplikasi AMOS.

Selanjutnya, kecocokan model juga perlu dianalisis guna memastikan bahwa model yang digunakan telah mencerminkan pengaruh yang ada secara keseluruhan. Menurut (Hair JR et al., 2019) berikut beberapa kriteria dalam pengujian *goodness of fit*:

1. *Absolute Fit Measure*

Dilakukan guna menguji secara keseluruhan pada model fit yang digunakan, adapun ciri-ciri yang digunakan adalah sebagai berikut: *Chi-Square*, *The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*

2. *Incremental Fit Measure*

Dilakukan agar mendapatkan perbandingan antara model yang diusulkan dengan model lain yang ada. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: *Normed Fit Index (NFI)*, *Relative Fit Index (RFI)*, *Incremental Fit Index (IFI)*, *Tucker Lewis Index (TLI)*, *Comparative Fit Index (CFI)*

3. *Parsimonious Fit Measure*

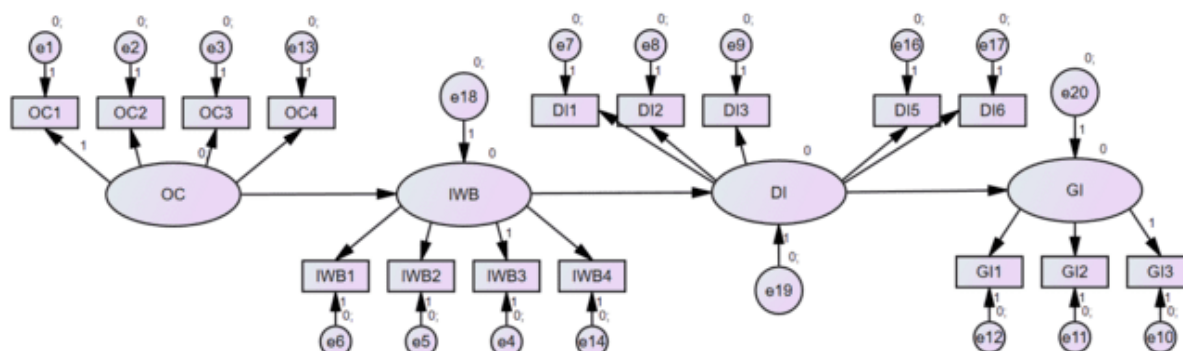
Dilakukan untuk menyesuaikan pengukuran fit agar dapat dibandingkan antara model dengan jumlah koefisien yang berbeda.

Menurut Hasil pengujian *goodness of fit* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini tergolong baik dan layak digunakan. Diketahui kriteria pengujian *godness of fit* yakni pada *absolute fit measure* dimana RMSEA menunjukkan nilai sebesar $0,046 \leq 0,08$. Selain itu pada *incremental fit measure*, IFI menunjukkan nilai sebesar $0,931 \geq 0,90$, dan CFI dengan nilai sebesar $0,925 \geq 0,90$. Selain itu pada *parsimonious fit measure*, CMIN/DF menunjukkan nilai sebesar 1,329 atau berada di antara batas atas dan bawah dan dinyatakan *good fit*. Hasil desain gambar dari pengolahan SEM disajikan dalam gambar berikut:



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Gambar 3.1 Structure Equation Modeling

Sumber : Hasil Pengolahan Data AMOS

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Menjelaskan ciri-ciri responden byang didasarkan pada kriteria yang terdapat dalam kuesioner. Berikut merupakan hasil karakteristik tersebut yang disajikan dalam bentuk tabel.

1. Gender

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Gender	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Pria	108	69,68
Wanita	47	30,32
Total	155	100

Sumber: Hasil olah data menggunakan Software SPSS.

Dalam Tabel 4.1 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan gendernya. Responden pria berjumlah 108 orang atau sebesar 69,68%. Sedangkan untuk responden wanita berjumlah 47 orang atau jika dipersentasekan berjumlah 30,32% dari keseluruhan responden.

Dalam industri *running event organizer* cukup banyak membutuhkan tenaga fisik dalam pelaksanaannya. Seperti tim *marshal*, tim *timing*, dan tim *racepack* yang memerlukan kekuatan dan ketahanan fisik yang cukup tinggi. Misalnya tim *marshal* yang diharuskan mengatur peserta di berbagai titik rute, menjaga keamanan, serta memberikan instruksi, yang sering kali mengharuskan mereka berdiri atau bergerak selama beberapa jam. Sementara itu, tim *timing* bertanggung jawab atas peralatan waktu yang berat, dan tim *racepack* mengangkut serta menyiapkan berbagai kebutuhan acara, termasuk meja dan tenda. Oleh karena itu, pekerjaan ini akan lebih cepat dan efisien jika ditangani oleh karyawan dengan kekuatan fisik yang besar, yang umumnya dimiliki oleh pria. Sehingga pada PT IMRR dan PT SNI lebih dominan dengan karyawan pria.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 - 25 tahun	62	40
26 - 30 tahun	49	31,61
31 - 35 tahun	23	14,84
36 - 40 tahun	12	7,74
41 - 45 tahun	6	3,87
46 - 60 tahun	3	1,94
Total	155	100

Sumber: Hasil olah data Software SPSS.

Menurut data di atas menunjukkan jika perusahaan didominasi karyawan dengan usia 20–25 tahun. Hal tersebut dikarenakan pada rentan usia tersebut memiliki kemampuan tenaga dan fisik yang lebih produktif dalam bekerja, karena Kembali lagi *running event organizer* membutuhkan cukup banyak tenaga fisik dalam pelaksanaannya, selain itu para pekerja muda ini juga diharapkan memiliki ide-ide *fresh* yang kreatif dan inovatif sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

4.2 Hasil Analisis Data

Hasil statistik dari variabel *Organizational Commitment*, *Innovative Work Behavior*, *Digital Innovation*, dan *Green Innovation* dapat diamati pada tabel di bawah ini:

1. Analisis *Organizational Commitment*

Dari hasil analisis, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *organizational commitment* adalah sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT IMRR dan PT SNI memiliki komitmen dan rasa kepemilikan yang cukup tinggi terhadap perusahaannya. Hal itu sejalan dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,46 yaitu pada item pernyataan pertama yang menyatakan seberapa besar rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaannya. Sedangkan rata-rata terkecil terdapat pada item pernyataan ke empat yaitu saya beranggapan bahwa masalah departemen atau perusahaan adalah kendala saya.

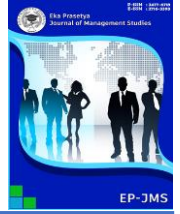
2. Analisis *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan analisis, mampu diketahui yakni nilai rata-rata pada variabel *Innovative Work Behavior* adalah sebesar 4,39. kondisi ini diinterpretasikan jika karyawan pada PT IMRR dan PT SNI memiliki perilaku *innovative work behavior*. Salah satu alasannya adalah karena karyawan yang didominasi usia 20-25 tahun, dimana pada usia tersebut mereka akan cenderung terbuka terhadap perubahan, memiliki semangat eksplorasi, dan cenderung cepat mengadopsi teknologi baru. Rata-rata tertinggi pada variabel *innovative work behavior* adalah pada item pernyataan pertama, yaitu saya biasanya membuat inovasi kecil dalam pekerjaan saya dengan rata-rata sebesar



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4,46. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan ke empat sebesar 4,31. Yaitu Saya sering mengembangkan solusi baru untuk memecahkan masalah.

3. Analisis *Digital Innovation*

Dari hasil pengujian, diketahui nilai rata-rata pada variabel *Digital Innovation* sebesar 4,43. Kondisi ini dapat diinterpretasikan jika karyawan pada PT IMRR dan PT SNI merasakan penerapan *digital innovation* yang baik pada perusahaannya. Penerapan *digital innovation* ini dirasa efektif, relevan, dan bermanfaat dalam menunjang layanan dan produktivitas *running event organizer*. Perusahaan dalam industri ini memang dituntut untuk selalu *aware* terhadap *digital innovation* karena penyelenggaraan event lari yang semakin tren di Indonesia membuat banyak *running event organizer* berlomba untuk menggunakan teknologi paling mutakhir yang dapat menarik minat para peserta event, serta dapat memudahkan operasional *running event*. Rata-rata yang paling tinggi pada variabel *digital innovation* adalah pada item pernyataan pertama, yaitu kualitas solusi digital perusahaan saya lebih baik dibandingkan pesaing. Sedangkan rata-rata terendah ada pada item pernyataan ketiga yaitu Aplikasi solusi digital perusahaan Saya benar-benar berbeda dari pesaing, dengan nilai rata-rata 4,39.

4. Analisis *Green Innovation*

Dari hasil analisis, mampu diketahui yakni nilai rata-rata pada variabel *Green Innovation* adalah sebesar 4,2. Dari hasil rata-rata variabel *green innovation* dapat diinterpretasikan bahwa karyawan pada PT IMRR dan PT SNI merasakan pelaksanaan *green innovation* pada perusahaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan telah mengambil langkah-langkah nyata dalam penerapan inovasi yang ramah lingkungan. Rata-rata tertinggi dengan nilai 4,2 pada item pernyataan satu. Sedangkan rata-rata terendah sebesar 4,14 ada pada item pernyataan kedua yaitu Perusahaan berusaha menggunakan material sesedikit mungkin dalam melakukan pengembangan atau desain produk.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini digunakan untuk memeriksa apakah ditemukan pengaruh antara *Organizational Commitment*, *Innovative Work Behavior*, *Digital Innovation*, dan *Green Innovation*. Pengujian dilakukan dengan metode (SEM) *Structural Equation Model* menggunakan software AMOS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05 menggunakan dasar pengambilan Keputusan Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka H_0 tidak didukung H_a didukung. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 didukung, H_a tidak didukung

Hipotesis 1

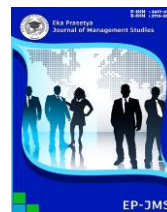
H_{01} : *Organizational Commitment* tidak berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*.

H_{a1} : *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimate	P	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0,224	0,002	Ha didukung

Sumber: Hasil Olah Data Software AMOS.

Menurut tabel 4.7 diatas meperlihatkan nilai p value sejumlah $0.002 \leq 0.05$ dengan nilai estimate sebesar 0,224 oleh sebab itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *organizational commitment* terhadap *innovative work behavior*. Dapat diartikakn bahwa apabila *organizational commitment* pada PT IMRR dan PT SNI meningkat, maka *digital innovation* juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hipotesis 2

H_{02} : *Innovative Work Behavior* tidak berpengaruh positif terhadap *Digital Innovation*.

H_{a2} : *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Digital Innovation*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimate	P	Keputusan
<i>Innovative Work Behavior</i> → <i>Digital Innovation</i>	0,394	0.010	Ha didukung

Sumber: Hasil Olah Data Software AMOS.

Dari tabel 4.8 diatas, nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$ serta nilai estimate sebesar 0,394 yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *innovative work behavior* terhadap *digital innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Tingkat *innovative work behavior* pada PT IMRR dan PT SNI meningkat , maka *digital innovation* juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hipotesis 3

H_{03} : *Digital Innovative* tidak berpengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

H_{a3} : *Digital Innovative* berpengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimate	P	Keputusan
<i>Digital Innovation</i> → <i>Green Innovation</i>	0,235	0.382	Ha tidak didukung

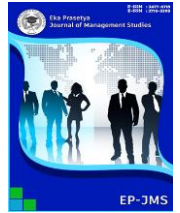
Sumber: Hasil Olahan Data Software AMOS.

Dari tabel 4.9 diatas didapat nilai signifikansi sebesar $0.382 > 0.05$ dengan nilai estimate sebesar 0,235 dan diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *digital innovation* terhadap *green innovation*. Kondisi tersebut berarti bahwa apabila *digital innovation* pada PT IMRR dan PT SNI meningkat ataupun menurun, tidak akan memengaruhi tingkat *green innovation*nya.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut hasil uji hipotesis yang telah dijelaskan, berikut merupakan pembahasannya:

H₁: *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*.

Hasil pengujian pada analisis ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *innovative work behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT IMRR dan PT SNI yang memiliki komitmen dan loyalitas tinggi terhadap perusahaannya, akan mendorong para karyawan untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam kinerjanya. Kemauan sendiri dalam bekerja merupakan salah satu bentuk komitmen yang dapat mendorong karyawan untuk lebih proaktif dan terbuka terhadap perubahan, termasuk didalamnya adalah perilaku *innovative work behavior*. Hasil ini didukung oleh penelitian (Nangoy et al., 2019) yang menemukan bahwa *organizational commitment* berkorelasi positif dan signifikan dengan *innovative work behavior*. Selain itu, rata-rata menunjukkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan pria. Lingkungan kerja yang didominasi pria cenderung menerapkan elemen budaya maskulin seperti ketangguhan, ketegasan, dan keberanian dalam menghadapi tantangan. Ketika budaya ini dipadukan dengan *organizational commitment*, karyawan pria akan lebih cenderung menunjukkan *innovative work behavior* yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi. Selain itu, karyawan pria cenderung lebih berani dalam mengambil risiko sehingga perilaku inovatif mereka akan lebih terbuka untuk penciptaan ide-ide baru yang penuh dengan ketidakpastian dan risiko yang tak terduga.

H₂: *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Digital Innovation*.

Hasil pengujian pada penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *innovative work behavior* terhadap *digital innovation*. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT IMRR dan PT SNI merasakan pengaruh dan hubungan positif antara *innovative work behavior* terhadap *digital innovation*. Penelitian ini didukung oleh (Al-Ayed, 2024) yang menyebutkan bahwa *innovative work behavior* memengaruhi *digital innovation* secara positif. Perilaku *innovative work behavior* yang dilakukan oleh karyawan PT IMRR dan PT SNI akan memberikan kontribusi terhadap organisasi dalam hal inovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan mengembangkan peluang yang ada. Termasuk di dalamnya adalah *digital innovation*. Artinya Kemajuan teknologi dan digitalisasi tidak akan optimal jika tidak dibarengi dengan perilaku *innovative work behavior*, yaitu rasa ingin tahu dan inisiatif yang tinggi dari pelakunya. Rata-rata karyawan yang didominasi dengan usia 20-25 tahun juga menjadi faktor pendukung bagaimana dalam kelompok usia tersebut saat ini dikenal sebagai *digital native* yang tumbuh dalam era digitalisasi dan terbiasa dengan pertumbuhan teknologi, sehingga mereka akan lebih terdorong untuk menerapkan perilaku *innovative work behavior* mereka ke dalam *digital innovation*.

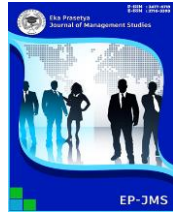
H₃: *Digital Innovation* berpengaruh positif terhadap *Green Innovation*.

Hasil pengujian pada penelitian ini menyimpulkan tidak terdapat pengaruh positif *digital innovative* terhadap *green innovation*. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *green innovation* tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek tertentu, tetapi lebih dari itu *green innovation*



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



dipengaruhi oleh lebih banyak faktor kompleks yang terlibat dalam sebuah organisasi. Faktor eksternal seperti dukungan pemerintah dan sumber daya investor juga perlu dipertimbangkan, seperti yang disebutkan pada penelitian (Xue et al., 2022) bahwa perusahaan yang memiliki sumber daya terbatas atau kurang dukungan kebijakan pemerintah cenderung tidak dapat sepenuhnya memanfaatkan digitalisasi untuk *green innovation*, karena mereka masih menghadapi kendala seperti pembiayaan yang rendah untuk riset berorientasi lingkungan. Selain itu dalam penelitian lain (Gao et al., 2023) menyebutkan bahwa *digital innovation* pada *green innovation* lebih terlihat pada perusahaan besar atau milik negara dibandingkan perusahaan kecil atau swasta, karena perusahaan yang lebih besar seringkali memiliki kapasitas dan dukungan untuk melakukan transformasi yang mendukung *green innovation*.

5. KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa secara statistik deskriptif, karyawan PT IMRR dan PT SNI menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dengan rasa kepemilikan yang kuat terhadap perusahaan. Selain itu, mereka juga memiliki perilaku inovatif yang ditandai dengan keterbukaan terhadap perubahan dan semangat eksplorasi. Penerapan inovasi digital dirasakan berjalan dengan baik, sementara langkah-langkah inovasi ramah lingkungan juga telah dilakukan perusahaan. Hasil pengujian dan penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, serta antara perilaku kerja inovatif terhadap inovasi digital. Namun, tidak ditemukan pengaruh positif antara inovasi digital terhadap inovasi ramah lingkungan.

5.2 Implikasi Manajerial

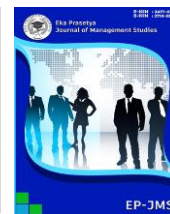
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan implikasi manajerial yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk karyawan maupun perusahaan PT Indonesia Muda Road Runner dan PT Satu Nusa Internasional untuk dapat menjadi semakin baik kedepannya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan tingkat *organizational commitment* para karyawan, manajer perusahaan dapat lebih membangun komunikasi yang terbuka, mengaitkan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, diharapkan akan dapat lebih memupuk rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.
2. Untuk mempertahankan tingkat *innovative work behavior* para karyawan, manajer dapat menyediakan sumber daya dan waktu lebih yang dikhususkan untuk mendorong inovasi karyawan. Dengan begitu, diharapkan dalam perusahaan akan terbentuk lingkungan yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan keberanian untuk mencoba dan mengeksplorasi hal baru.
3. Untuk mempertahankan tingkat *digital innovation* karyawan, manajer dapat melakukan pengawasan dan memastikan bahwa teknologi digital terus menjadi alat utama dalam



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut dapat dibarengi dengan investasi berkelanjutan pada teknologi terbaru dan dibarengi dengan upaya peningkatan pengembangan keterampilan digital para karyawan.

4. Untuk mempertahankan tingkat *green innovation*, perusahaan dapat menyediakan sumber daya yang lebih untuk investasi ramah lingkungan, seperti lebih fokus pada produk-produk event yang ramah lingkungan ataupun berupa edukasi *green innovation* kepada karyawan ataupun membuat *running event* dengan tema khusus *green innovation*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Sebuah penelitian tidak akan bisa disebut penelitian yang sempurna, tidak terkecuali dalam penelitian ini yang memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Objek penelitian ini hanya terfokus pada sektor tertentu yaitu hanya dilakukan pada *running event organizer*.
2. Penelitian ini dilakukan dengan hanya berfokus pada beberapa variabel yaitu *organizational commitment*, *innovative work behavior*, *digital innovation*, *green innovation*.
3. Sampel pada penelitian ini hanya berjumlah sebanyak 155 sampel.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian mendatang dapat dilakukan pada objek perusahaan di sektor lain untuk memperoleh temuan yang lebih variatif dan beragam. Selain itu, variabel lain seperti manajemen sumber daya manusia dan keseimbangan kerja-hidup dapat dipertimbangkan sebagai faktor yang memengaruhi *green innovation* (Pramudita et al., 2023; Rohani & Setyaningrum, 2023). Penelitian juga sebaiknya melibatkan lebih banyak sampel agar data yang diperoleh dapat menghasilkan temuan yang lebih akurat dan spesifik.

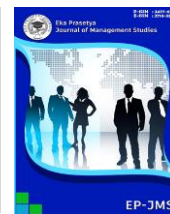
DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ayed, S. (2024). Green innovation influenced by employee innovative work behavior via moderating role of innovative leaderships. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2393741>
- Astrid Anindya, D. (2017). Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pada Wirausaha Di Desa Delitua Kecamatan Delitua. *At-Tawassuh*, Vol. II, No.2.
- Binsaeed, R. H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Trandafir, R. A. & Nassani, A. A. (2023). Knowledge Sharing and the Moderating Role of Digital Innovation on Employees Innovative Work Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14). <https://doi.org/10.3390/su151410788>
- Citrahartani, L. & Dewi, R. R. (2023). Pengaruh Intangible Asset, Financial Flexibility, Green Innovation, Dan Human Capital Terhadap Sustainable Growth Perusahaan High Profile Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10(2), 225–248. <https://doi.org/10.25105/jat.v10i2.17091>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

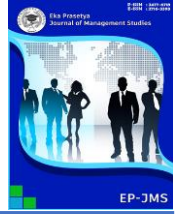


- Dewi, R. & Rahmianingsih, A. (2020). Meningkatkan Nilai Perusahaan Melalui Green Innovation Dan Eco-Effisiensi. *Eksposisi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 225–243. <https://doi.org/10.35313/eksposisi.v12i2.2241>
- Divanissa, V., Emilisa, N., Maharani, A. S. & Maulidia, R. (2024). Pengaruh Ethical Leadership, Trust In Leader Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan Di Dua Cabang Perusahaan Abhimata Citra Abadi Jakarta Pusat. *Pelita : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 24(1), 68–78. <https://doi.org/10.33592/pelita.v24i1.4847>
- Emilisa, N., Yudhaputri, E. & Febriani, K. (2022, January 21). *The Relationship of Tourism Involvement and Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior in Service Industries: the Mediating Effect of Organizational Commitment*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-8-2021.2315093>
- Erdhwarni, A. R. (2024). Peran green human resource management dan Green innovation terhadap environmental Performance dengan organizational citizenship Behaviour for environment sebagai variabel Intervening pada pt. Sumber mina bahari. *Repository Unissula*.
- Etikariena, A. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Organisasi Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Ecopsy*, 7(1). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v7i1.8426>
- Fania, A. & Sri Handayani, F. (2024). Analisis Usabilitas Aplikasi Magang Rri Palembang Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *TEKNOMATIKA*, 14(01).
- Fauziah, N. N. & Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh implementasi inovasi digital terhadap Kinerja perusahaan berdasarkan persepsi karyawan (studi kasus pada pt. Indonesia power upjp kamojang). *Nida Nur Fauziah*, 1(9), 1378–1392.
- Febyana, N. S., Emilisa, netania, Ramadini, S. S. & Prayogi, R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Emotional Intelligent Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Work Engagement Pada Gen Z di Perusahaan Startup. *Raihan Prayogi INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4.
- Gao, J. L., Chen, Y. & Zhang, X. Q. (2023). Digital Technology Driving Exploratory Innovation in the Enterprise: A Mediated Model with Moderation. *Systems*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/systems11030118>
- Hair JR, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Holmström, J. (2018). Recombination in digital innovation: Challenges, opportunities, and the importance of a theoretical framework. *Information and Organization*, 28(2), 107–110. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2018.04.002>
- Inayah, N., Emilisa, N., Nanda, Z. & Mayrisya, F. (2024). The Influence of Digital Leadership and Innovative Culture on Innovation Performance Mediated by Digital Innovation in PT Employees. Bank Central Asia Tbk in Central Jakarta. In *Journal of Social Science* (Vol. 5, Issue 04).
- Jullia, M. & Finatariani, E. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 913–923.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

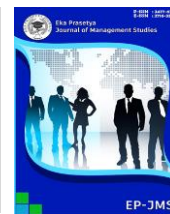


- Kristiani, J., Taime, A., Zona, M. A., Manajemen, M. J., Ekonomi, F., Padang, U. N. & Dosen,). (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepercayaan Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Grand Inna Padang Hotel. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA*, 4(2), 368–381. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Liu, J., Wang, Q. & Wei, C. (2024). Unleashing Green Innovation in Enterprises: The Transformative Power of Digital Technology Application, Green Human Resource, and Digital Innovation Networks. *Systems*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/systems12010011>
- Liu, Z., Chen, X. & Ni, Y. (2024). Good tools are essential to do the job: A study of impact of digital competencies on innovative work behavior of Chinese remote work employees. *Information Development*. <https://doi.org/10.1177/02666669241264748>
- Lou, Y., Hong, A. & Li, Y. (2024). Assessing the Role of HRM and HRD in Enhancing Sustainable Job Performance and Innovative Work Behaviors through Digital Transformation in ICT Companies. *Sustainability*, 16(12), 5162. <https://doi.org/10.3390/su16125162>
- Maharani, S. & Bernard, M. (2018). Analisis hubungan resiliensi matematik Terhadap kemampuan pemecahan masalah siswa Pada materi lingkaran. *JPMI Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif*.
- Nangoy, R., Hamsal, M., Setiadi, N. J. & Dedy Pradipto, Y. (2019). The roles of employee work well-being on innovative work behaviour mediated by organisational commitment The roles of employee work well-being on innovative work behaviour 315. In *Int. J. Economics and Business Research* (Vol. 18, Issue 3). <http://www.kominfo.go.id>
- Nurbaiti Alya. (2024, 4. August). *Semua Akan Lari Pada Waktunya*. DetikX.
- Prakasa, Y. (2022). Digital Capability and Digital Innovation: The Impact of Small Business Sustainability During Pandemic Covid 19. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 189. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.389>
- Revanza, D., Evriel Frasya, M. & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Social Support Dan Task Crafting Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Innovative Work Behaviour Pada Barista Kopi Kenangan Bekasi Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 355–377. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13487975>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R. & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Rifki, N. A., Ragil Anugrah, P., Mahardika Wibowo, B., Adib Bilal irwansyah, M., Bintang Pradana, M., Hudaya, R., Olivia Armiaty, Y., Jasmani Olahraga, P. & dan Rekreasi, K. (2024). Peran Olahraga Lari untuk Meningkatkan Kesehatan Fisik dan Kualitas Hidup Terhadap Mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan di Universitas Negeri Semarang. In *Jurnal Angka* (Vol. 1, Issue 2). <http://jurnalilmiah.org/jurnal/index.php/angka>
- Rumindang Simanjuntak, F., Emilisa, N. & Puspa, T. (2023). *Pengaruh Mental Toughness dan Employee Experience Terhadap Organizational Commitment Dengan Psychological Well-Being Sebagai Mediator Pada Karyawan Generasi Z di Jakarta*.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Sabilul, F. M. & Handoyo, S. (2021). *Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur*. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Sambung, R. (2016). *Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik* (Issue 1).
- Santoso, F. J. (2024). *Pertamina Gelar Eco RunFest 2024, Ajang Lari Karbon Netral Perdana RI* Baca artikel CNN Indonesia 'Pertamina Gelar Eco RunFest 2024, Ajang Lari Karbon Netral Perdana RI' selengkapnya di sini: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20241106134012-85-1163580/pertamina-gelar-eco-runfest-2024-ajang-lari-karbon-netral-perdana-ri>. Download Apps CNN Indonesia sekarang <https://app.cnnindonesia.com/>. CNNINDONESIA.
- Sofuah, S., Fauziah, F. & Emilisa, N. (2022). *Pengaruh Resilient Safety Culture Dan Job Crafting Terhadap Service Performance Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan Bank Bumn Di Jakarta Barat*.
- Subaida, I. & Kartikasari, R. (2020). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Usaha Mikro yang Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(1), 77. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v5i1.532>
- Suparman & Tsamratul'aeni. (2024). Konteks Budaya Perkawinan Masyarakat Bugis Luwu (Kajian Antropolinguistik). *DEIKTIS: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, Vol. 4, No. 3. <https://doi.org/https://dmi-journals.org/deiktis/index>
- Tonay, C. & Murwaningsari, E. (2022). *Pengaruh Green Innovation Dan Green Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Moderasi* (Vol. 24, Issue 2). <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA>
- Vuong, B. N., Tushar, H. & Hossain, S. F. A. (2023). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832–854. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Wardianto, M., Rohman, A. F. & Wusko, A. U. (2019). Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Ditinjau dari Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 68–76. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/index>
- Xue, L., Zhang, Q., Zhang, X. & Li, C. (2022). Can Digital Transformation Promote Green Technology Innovation? *Sustainability (Switzerland)*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/su14127497>
- Zaini, L. M., Asmony, T., Putra, D. & Sakti, B. (2022). *The Effect of Transformational Leadership, Self-Efficacy on Innovative Work Behavior, and Organizational Commitment as Intervening Variables (Study on Junior High School Teachers in Gerung District, West Lombok Regency)*. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v9i12.4278>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

