

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi Industri 5.0 telah mendorong transformasi digital sebagai kekuatan utama yang mengubah cara organisasi beroperasi dan menciptakan nilai. Menurut Meher *et al.*, (2026), transformasi digital bukan sekadar adopsi alat - alat teknologi baru, melainkan sebuah pergeseran fundamental dalam kemampuan organisasi untuk menghadapi lingkungan bisnis yang dikenal sebagai lingkungan VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Perubahan model kerja ini berdampak langsung pada sistem kerja, pola interaksi, serta cara karyawan menjalankan tugasnya. Priyatama *et al.*, (2026) melalui penelitiannya, mengungkapkan bahwa transformasi digital juga berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dan tuntutan keberlanjutan, sehingga mendorong organisasi untuk menyesuaikan praktik manajemen sumber daya manusia agar selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan lingkungan bisnis yang dinamis.

Transformasi digital membawa implikasi yang signifikan terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Meher *et al.*, (2026) menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan pergeseran fundamental yang mengubah operasi organisasi secara menyeluruh, termasuk dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan cara organisasi beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis. Sejalan dengan itu, Kitsios *et al.*, (2021) menyatakan bahwa digitalisasi

memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya serta mengurangi dampak lingkungan melalui optimalisasi proses berbasis teknologi, khususnya di sektor perbankan. Kitsios *et al.*, (2021) memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa transformasi digital di sektor perbankan merupakan proses berkelanjutan yang memengaruhi lingkungan eksternal dan internal organisasi melalui perancangan ulang proses bisnis dan metode kerja yang ada. Proses ini bertujuan untuk melayani wilayah terpencil tanpa kehadiran cabang fisik, menciptakan diferensiasi dari para pesaing, serta mengurangi biaya operasional secara signifikan. Penelitian Ruželė *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel secara signifikan dapat memengaruhi pengalaman kerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan kepuasan kerja. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya memengaruhi proses bisnis organisasi, tetapi juga mendorong berkembangnya berbagai bentuk pengaturan kerja yang lebih fleksibel dalam menyesuaikan sistem kerja dengan tuntutan era digital.

Salah satu perubahan yang paling nyata dari transformasi digital adalah meningkatnya penerapan fleksibilitas kerja jarak jauh. Menurut penelitian Battisti *et al.*, (2022), fleksibilitas kerja jarak jauh merujuk pada pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaannya tanpa harus hadir secara fisik di kantor. Selain itu, Ruželė *et al.*, (2025) juga mengamati bahwa pengaturan kerja jarak jauh pada masa pandemi COVID -19 menjadi sebuah keharusan, kini telah menjadi bagian permanen dari model operasional berbagai organisasi, termasuk perbankan.

Konsep kerja jarak jauh berkembang dalam berbagai bentuk, seperti *telecommuting*, *hybrid scheduling*, dan *mobile work* yang memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dari berbagai lokasi kerja (Bernard, 2025). Menurut Wang *et al.*, (2021), *telecommuting* merupakan bentuk pengaturan kerja di mana karyawan melaksanakan tugas dari rumah atau lokasi di luar kantor utama dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk tetap terhubung dengan organisasi. Menurut Ipsen *et al.*, (2021), *hybrid scheduling* adalah sistem kerja yang mengombinasikan antara bekerja dari rumah dan bekerja di kantor secara bergantian sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun preferensi karyawan. Menurut Messenger (2019), *mobile work* merupakan bentuk kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan bekerja dari berbagai lokasi menggunakan perangkat digital seperti laptop atau *smartphone* tanpa keterikatan pada tempat kerja tertentu.

Perkembangan berbagai bentuk kerja jarak jauh tersebut tidak hanya mengubah pola pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel secara permanen. Setelah pandemi mereda, banyak organisasi yang tetap mempertahankan sistem kerja fleksibel karena dinilai mampu meningkatkan efisiensi kerja sekaligus memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bagi karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bernard (2025) di sektor perbankan Nigeria, model kerja seperti *telecommuting* dan *mobile work* secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian di sektor perbankan Indonesia juga mengonfirmasi bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja karyawan (Priyatama *et al.*, 2026). Namun,

efektivitas kerja jarak jauh tersebut tidak selalu diikuti dengan peningkatan keterikatan karyawan, sehingga menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dalam menjaga keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya.

Keterikatan karyawan didefinisikan oleh Schaufeli & Bakker (2004) sebagai keadaan positif yang ditandai dengan keterpusatan penuh (*absorption*), dedikasi (*dedication*), dan energi (*vigor*) dalam pekerjaan, menjadi isu krusial dalam skema kerja jarak jauh. *Absorption* mencerminkan tingkat keterpusatan penuh seseorang dalam aktivitas kerja hingga ia merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, *dedication* menggambarkan rasa antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan, *vigor* memanifestasikan tingkat energi yang kuat serta ketahanan mental yang tinggi saat sedang bekerja. Bakker *et al.*, (2026) menekankan bahwa keterikatan karyawan merupakan prediktor penting bagi kinerja individu serta keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan tingkat komitmen karyawan, motivasi, dan energi dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki keterikatan karyawan tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang kuat, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi (Bakker *et al.*, 2026). Dalam lingkungan kerja yang fleksibel, menjaga keterikatan karyawan menjadi tantangan yang tidak mudah bagi organisasi. Kurangnya interaksi sosial secara langsung antara karyawan dan rekan kerja dapat menyebabkan berkurangnya rasa kebersamaan dalam tim kerja. Ruželè *et al.*, (2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa meskipun intensitas kerja jarak jauh berdampak positif pada kepuasan kerja, dampaknya terhadap keterikatan karyawan justru negatif.

Mäikikangas *et al.*, (2022) juga mengungkapkan adanya profil karyawan yang mengalami penurunan keterikatan secara signifikan selama periode kerja jarak jauh yang panjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang fleksibel dan terdigitalisasi, keterikatan karyawan tidak terbentuk secara otomatis dan memerlukan dukungan organisasi yang memadai.

Salah satu pendekatan yang semakin banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah konsep *Green Human Resource Management* (GHRM). Menurut Susanto (2023), *Green Human Resources Management* (GHRM) didefinisikan sebagai serangkaian kebijakan yang menyatukan orientasi keberlanjutan lingkungan ke dalam tata kelola sumber daya manusia, meliputi perekrutan berbasis nilai hijau, pengembangan kompetensi lingkungan, evaluasi kinerja berprinsip hijau, dan sistem penghargaan hijau yang bertujuan untuk keberlanjutan ekologis sekaligus membentuk budaya organisasi yang peduli lingkungan. Praktik ini tidak hanya berfokus pada dampak lingkungan eksternal, tetapi juga pada pembentukan sikap dan perilaku pro-lingkungan karyawan. Lebih dari itu, Noor *et al.*, (2023) berpendapat bahwa *Green Human Resources Management* (GHRM) mampu menyelaraskan nilai-nilai personal karyawan, terutama mereka yang memiliki kesadaran lingkungan tinggi, dengan tujuan organisasi yang berkelanjutan.

Keselarasan *Green Human Resource Management* (GHRM) pada praktik kerja jarak jauh dapat dijelaskan dalam kerangka *Resource Based View* (RBV), yang memandang praktik sumber daya manusia sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Nguyen *et al.*, (2025)

menjelaskan bahwa praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen dan keterikatan yang lebih tinggi sebagai respons terhadap upaya organisasi dalam mendukung keberlanjutan lingkungan. Rahim *et al.*, (2026) menambahkan bahwa praktik seperti pengurangan penggunaan kertas melalui digitalisasi tidak hanya mendukung infrastruktur digital tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif. Dengan kata lain, ketika karyawan melihat bahwa organisasi tidak hanya mengejar keuntungan tetapi juga peduli terhadap isu-isu sosial yang lebih luas seperti kelestarian lingkungan, mereka akan merasa lebih bangga dan memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap tempat kerjanya. Haldorai *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa keselarasan nilai keberlanjutan antara organisasi dan karyawan dapat memperkuat makna psikologis pekerjaan serta meningkatkan keterikatan karyawan secara signifikan. Dalam konteks kerja jarak jauh, keselarasan nilai tersebut dapat menjadi sumber makna kerja yang membantu karyawan tetap merasa terhubung dengan organisasi meskipun interaksi fisik terbatas.

Berbagai penelitian terdahulu semakin memperkuat posisi *Green Human Resources Management* (GHRM) sebagai variabel kunci yang menjembatani hubungan antara teknologi dan hasil kerja karyawan. Meher *et al.*, (2026) dalam penelitian kuantitatifnya di perusahaan sektor IT India secara tegas menyatakan bahwa *Green Human Resources Management* (GHRM) berperan sebagai mediasi yang mengubah inisiatif digital menjadi fleksibilitas kerja jarak jauh yang ditingkatkan dan keterikatan karyawan yang lebih tinggi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Nguyen *et al.*, (2025) pada perusahaan berbasis teknologi di

negara berkembang, yang menunjukkan bahwa praktik *Green Human Resources Management* (GHRM) mampu meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan melalui internalisasi nilai keberlanjutan organisasi. Dalam konteks perbankan, praktik seperti pengurangan penggunaan kertas melalui digitalisasi, optimalisasi energi, dan pengelolaan limbah elektronik tidak hanya mendukung infrastruktur digital tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif di antara karyawan (Rahim *et al.*, 2026). Penelitian di sektor perbankan Indonesia oleh Noor *et al.*, (2023) mengonfirmasi bahwa praktik *Green Human Resources Management* (GHRM), seperti rekrutmen hijau dan pelatihan berwawasan lingkungan, berhubungan positif dan signifikan dengan keterikatan karyawan, dengan kepemimpinan transformasional terbukti memoderasi hubungan tersebut. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam mengomunikasikan dan mengimplementasikan nilai - nilai hijau. Sementara itu, temuan Ruželė *et al.*, (2025) tentang dampak negatif kerja jarak jauh terhadap keterikatan di sektor perbankan Eropa Utara memperkuat argumen perlunya mekanisme organisasi seperti *Green Human Resources Management* (GHRM). Dengan demikian, *Green Human Resources Management* (GHRM) berpotensi berperan sebagai mekanisme penghubung yang mengubah dampak transformasi digital menjadi hasil kerja karyawan yang lebih positif.

Kompleksitas dinamika antara transformasi digital, fleksibilitas kerja jarak jauh, praktik *Green Human Resources Management* (GHRM), dan keterikatan karyawan ini menemukan signifikansinya untuk diteliti secara mendalam pada

konteks perbankan digital di Indonesia. Bank-bank digital seperti PT Bank Digital BCA, PT Bank Seabank Indonesia, PT Bank Jago Tbk., PT Bank Neo Commerce Tbk., PT Super Bank Indonesia, PT Allo Bank Indonesia Tbk., PT Bank Saqu Indonesia merepresentasikan institusi keuangan yang lahir dari era revolusi Industri 5.0, dengan model bisnis yang secara inheren bergantung pada pemanfaatan infrastruktur teknologi mutakhir dan penerapan fleksibilitas operasional sebagai inti dari strategi korporasi.

Komitmen terhadap praktik keberlanjutan pada bank-bank digital tersebut bukan sekadar wacana, melainkan telah terwujud dalam program nyata yang terdokumentasi dalam laporan tahunan masing-masing institusi. PT Bank Jago Tbk. (2025) mewajibkan seluruh karyawannya mengikuti *Sustainability eLearning Program* dengan tingkat kelulusan mencapai 100%, sekaligus menerapkan sistem *paperless* secara menyeluruh dalam proses sumber daya manusia melalui platform *People Experience* dan melakukan transisi bertahap armada operasionalnya ke kendaraan listrik sebagai bagian dari upaya pengurangan jejak karbon. Sejalan dengan hal tersebut, PT Allo Bank Indonesia Tbk. (2025) mencatat bahwa sebanyak 476 karyawan atau 89% dari total tenaga kerjanya telah mengikuti program pengembangan kompetensi berbasis keberlanjutan dengan total investasi sebesar Rp5,27 miliar. Hal ini juga terjadi pada PT Superbank Indonesia (2025), mereka memperkenalkan kerangka keberlanjutan bernama *SuperGROW* yang di dalamnya terdapat pilar *Super - Green* sebagai komitmen berkelanjutan, termasuk pelaksanaan uji stres risiko iklim. Sejalan dengan hal tersebut, PT Bank Digital BCA (2025) mampu mengintegrasikan komitmen lingkungan secara sistematis ke

dalam budaya organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusianya. Melalui program unggulan #bluBuatBaik, PT Bank Digital BCA secara aktif mendorong seluruh karyawannya untuk terlibat langsung dalam inisiatif lingkungan berbasis *circular economy*. Perusahaan juga berhasil meraih penghargaan *Green Corporate Initiative of the Year* dari *Marketeers*, serta dua penghargaan dalam kategori *Indonesia's Best Corporate Sustainability Initiative 2024* untuk pilar *Cause Promotion* dan *Circular Economy* yang diselenggarakan oleh *MIX MarComm* dan *SWA Media Group* (PT Bank Digital BCA, 2025). Fakta-fakta empiris ini menunjukkan bahwa bank digital di Indonesia tidak hanya beroperasi di atas fondasi teknologi, tetapi juga tengah membangun ekosistem kerja yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan, sehingga menjadikan sektor ini sebagai konteks yang relevan dan strategis untuk mengkaji implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) secara empiris.

Konteks perbankan digital ini sejalan dengan temuan Meher *et al.*, (2026) bahwa organisasi yang menjalani transformasi digital memerlukan perhatian khusus dalam praktik *Green Human Resources Management* (GHRM) untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang nilai transformasi digital. Karakteristik tenaga kerja di sektor perbankan digital yang bekerja dalam lingkungan *virtual* dan berbasis teknologi tinggi menciptakan tantangan tersendiri dalam membangun kohesivitas tim dan memelihara keterikatan afektif, terutama ketika interaksi tatap muka menjadi terbatas. Wang *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kerja jarak jauh dapat mengurangi komunikasi informal dan hubungan sosial antar karyawan, yang berpotensi melemahkan rasa kebersamaan dalam organisasi.

Sejalan dengan itu, Ipsen *et al.*, (2021) menemukan bahwa bekerja dari rumah dalam jangka panjang dapat menimbulkan perasaan isolasi sosial dan menurunkan kedekatan antar anggota tim. Di sisi lain, penelitian Mäkikangas *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa sebagian karyawan tetap mampu mempertahankan keterikatan karyawan yang tinggi selama periode kerja jarak jauh, terutama ketika organisasi menyediakan dukungan dan sumber daya kerja yang memadai. Kondisi ini menjadikan bank digital sebagai konteks organisasi yang menarik untuk diteliti, khususnya dalam memahami dinamika pengelolaan sumber daya manusia di tengah lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadikan bank – bank digital tersebut sebagai objek penelitian untuk memahami bagaimana dinamika pengelolaan sumber daya manusia berkembang dalam organisasi perbankan berbasis digital di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berangkat dari adanya kesenjangan pemahaman konseptual mengenai bagaimana transformasi digital, fleksibilitas kerja jarak jauh, praktik *Green Human Resources Management* (GHRM), dan keterikatan karyawan saling berinteraksi dan dimaknai dalam konteks spesifik bank digital di Indonesia. Meher *et al.*, (2026) menyarankan perlunya eksplorasi lebih lanjut mengenai mekanisme kausal yang kompleks melalui mana investasi teknologi memengaruhi hasil organisasi kunci, terutama dalam konteks industri dan negara yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan pendekatan kuantitatif yang mampu menguji hubungan antar variabel secara empiris. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris hubungan antara transformasi digital, fleksibilitas

kerja jarak jauh, *Green Human Resources Management* (GHRM), dan keterikatan karyawan pada karyawan bank digital di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi celah penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah transformasi digital berpengaruh positif terhadap *Green Human Resources Management* (GHRM) pada karyawan bank digital di Indonesia?
2. Apakah *Green Human Resources Management* (GHRM) berpengaruh positif terhadap fleksibilitas kerja jarak jauh pada karyawan bank digital di Indonesia?
3. Apakah *Green Human Resources Management* (GHRM) berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada karyawan bank digital di Indonesia?
4. Apakah *Green Human Resources Management* (GHRM) memediasi hubungan antara transformasi digital dan fleksibilitas kerja jarak jauh pada karyawan bank digital di Indonesia?
5. Apakah *Green Human Resources Management* (GHRM) memediasi hubungan antara transformasi digital dan keterikatan karyawan pada karyawan bank digital di Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan-batasan masalah untuk menyatukan pemahaman selama proses penelitian agar pembahasan menjadi lebih spesifik, yaitu:

1. Transformasi Digital

Menurut Egloffstein & Ifenthaler (2021), transformasi digital merupakan perubahan cara perusahaan menggunakan teknologi digital untuk mengembangkan model bisnis digital baru untuk menciptakan banyak nilai.

2. *Green Human Resource Management* (GHRM)

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan praktik manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam sistem sumber daya manusia dalam organisasi guna membentuk sikap serta perilaku pro-lingkungan karyawan (Hameed *et al.*, 2020).

3. Fleksibilitas Kerja Jarak Jauh

Menurut Chatterjee *et al.*, (2022), fleksibilitas kerja jarak jauh merupakan pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dari lokasi di luar kantor utama dengan memanfaatkan teknologi digital untuk tetap terhubung dengan organisasi.

4. Keterikatan Karyawan

Menurut Schaufeli *et al.*, (2006), keterikatan karyawan adalah keadaan psikologis positif yang ditandai oleh keterpusatan penuh dalam bekerja (*absorption*), dedikasi terhadap pekerjaan (*dedication*), dan energi tinggi (*vigor*). Variabel ini diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang menilai tingkat energi, antusiasme, serta keterikatan kognitif dan emosional karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan digital di Indonesia. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dibatasi pada konteks organisasi perbankan digital dan tidak dapat digeneralisasikan secara langsung pada sektor industri lain yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda.
6. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal dua tahun. Batasan ini ditetapkan agar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai kondisi organisasi dan praktik kerja secara akurat.
7. Karyawan bekerja secara fleksibel atau bekerja secara jarak jauh.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif transformasi digital terhadap *Green Human Resource Management* (GHRM) pada karyawan bank digital di Indonesia.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap fleksibilitas kerja jarak jauh pada karyawan bank digital di Indonesia.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap keterikatan karyawan pada karyawan bank digital di Indonesia.
4. Mengetahui dan menganalisis peran *Green Human Resource Management* (GHRM) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara transformasi digital dan fleksibilitas kerja jarak jauh pada karyawan bank digital di Indonesia.
5. Mengetahui dan menganalisis peran *Green Human Resource Management* (GHRM) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara transformasi digital dan keterikatan karyawan pada karyawan bank digital di Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi, yang berkaitan dengan transformasi digital, *Green Human Resource Management* (GHRM), fleksibilitas kerja jarak jauh, dan keterikatan karyawan. Secara spesifik, penelitian ini memperkaya literatur dengan menguji model mediasi GHRM dalam konteks perbankan digital di Indonesia, sebagaimana direkomendasikan oleh Meher *et al.*, (2026) untuk melakukan eksplorasi di industri dan negara yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen bank digital di Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif di tengah perkembangan transformasi digital. Ruželè *et al.*, (2025) menekankan bahwa wawasan mengenai dampak kerja jarak jauh dan determinan kinerja individu sangat berharga bagi manajer sumber daya manusia di sektor perbankan. Khususnya, melalui penerapan praktik *Green Human Resources Management* (GHRM) yang dapat mendukung fleksibilitas kerja dan

meningkatkan keterikatan karyawan, sebagaimana dibuktikan dalam studi Noor *et al.*, (2023) di sektor perbankan Indonesia.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan antara transformasi digital, praktik *Green Human Resources Management* (GHRM), fleksibilitas kerja jarak jauh, dan keterikatan karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi studi longitudinal atau studi dengan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi lebih dalam mekanisme di balik hubungan antar variabel tersebut.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan kerangka yang terstruktur dan mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah sehingga memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian secara keseluruhan. Adapun gambaran umum isi penelitian ini meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II membahas mengenai tinjauan pustaka terkait transformasi digital, *Green Human Resource Management* (GHRM), fleksibilitas kerja jarak jauh, dan keterikatan karyawan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta model penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan instrumen penelitian, metode analisis data, serta pengujian instrumen.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV menyajikan hasil penelitian yang diperoleh, disertai dengan analisis dan pembahasan terhadap temuan penelitian berdasarkan metode yang telah digunakan.

BAB V : PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya.