

UPAYA MENURUNKAN *QUITTING INTENTIONS* PADA INDUSTRI MAKANAN DI KOTA BATAM

Evi Silvana Muchsinati¹; Nabila Arinov Mey²; Yuddy Giovanna Priscilla³
Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam^{1,2,3}
Email : evi@uib.ac.id¹; 2141015.nabila@uib.edu²; yuddy.giovanna@uib.ac.id³

ABSTRAK

Industri makanan dan minuman, sebagai sektor ekonomi yang berkembang pesat, menuntut inovasi yang berkelanjutan untuk memenuhi permintaan konsumen di jaman globalisasi serta kompetitif. Kunci kesuksesan industri ini adalah kinerja karyawan yang berkualitas, yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan pelatihan yang efektif. Selain itu, fenomena perkembangan industri kopi di Indonesia menjadi sorotan terkecuali di Kota Batam, dengan peningkatan konsumsi kopi dan popularitas *coffee shop* sebagai tempat berkumpul dan bekerja dalam lima tahun terakhir. Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni melihat faktor-faktor yang berdampak kepada *quitting intentions* pada industri makanan di Batam. Obyek penelitian ini adalah karyawan *coffee shop* di Batam sebanyak 220 orang. Metode analisis data menerapkan teknik SEM-PLS. Hasil mengindikasikan jika *Green Knowledge Sharing*, *Work Engagement* memberikan mediasi antara korelasi dari *Green Human Resource Management* dan *Quitting Intentions*, namun *Green Knowledge Sharing* tersebut belum mampu secara signifikan mempengaruhi niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kata kunci : *Green Human Resource Management*; *Green Knowledge Sharing*; *Work Engagement*; *Quitting Intentions*; Industri Makanan

ABSTRACT

The food and beverage industry, a rapidly growing economic sector, demands sustainable innovations to meet consumer demands amidst globalization and intensifying competition. The industry's success hinges on high-quality employee performance, influenced by comfortable work environments and effective training. Notably, Indonesia's coffee industry has experienced remarkable growth, particularly in Batam, with surging coffee consumption and coffee shop popularity over the past five years. This study aims to investigate factors influencing quitting intentions in Batam's food industry. The research focuses on 220 coffee shop employees in Batam, employing SEM-PLS analysis. Results indicate that Green Knowledge Sharing and Work also Engagement mediate the relationship between Green Human Resource Management and Quitting Intentions, although Green Knowledge Sharing does not significantly impact quitting intentions.

Keywords : *Green Human Resource Management*; *Green Knowledge Sharing*; *Work Engagement*; *Quitting Intentions*; *Food Industry*

PENDAHULUAN

Bisnis makanan dan minuman berkembang dengan cepat seiring dengan tuntutan dan gaya hidup masyarakat saat ini. Perusahaan dalam industri ini harus berinovasi dan membangun keunggulan kompetitif untuk bertahan dan berkembang di pasar global

(Syafi'i et al., 2023) . Inovasi dalam bisnis makanan dan minuman meningkatkan permintaan pelanggan. Penambahan jumlah pelanggan yang berkontribusi pada peningkatan permintaan, terutama terhadap produk makanan yang merupakan kebutuhan pokok, memberikan peluang besar bagi pengusaha kecil menengah di sektor kuliner untuk mengalami pertumbuhan yang signifikan dan berkembang secara berkelanjutan.

Berdasarkan laporan *International Coffee Organization* Indonesia (2017), tren berkembangnya kopi dari dalam negeri saat ini mengalami peningkatan yang prospektif (Safitri et al., 2019) . Kenaikan pada tingkat konsumsi kopi juga tak lepas dari gaya hidup perkotaan yang senang berkumpul. Hal ini menyebabkan munculnya banyak *coffee shop* karena minuman kopi diminati secara luas. Disamping tempat dalam mengonsumsi kopi, banyak pengunjung yang memanfaatkan *coffee shop* untuk menyelesaikan tugas baik kuliah, rapat, atau mengadakan diskusi sebab sambil minum kopi dinilai dapat menaikkan fokus individu (Safitri et al., 2019) . Hal ini dibuktikan dengan perkembangan usaha kedai kopi yang sangat pesat khususnya di Kota Batam yang menghasilkan kepuasan pelanggan dari kualitas dan citra rasa yang disajikan serta perkembangan usaha yang memuaskan yang didorong oleh kinerja seorang karyawan (Lestari & Muchsinati, 2022) . Fenomena ini menunjukkan bahwa kaum muda, terutama mahasiswa, sangat menikmati menghabiskan waktu di *Coffee Shop*. Ini menandakan minat mereka bukan hanya terhadap rasa makanan dan minuman yang ditawarkan, tetapi juga daya tarik lain seperti kenyamanan tempat dan fasilitas yang disediakan, sehingga mereka betah berlama - lama di sana.

Dibalik suatu industri atau perusahaan yang sangat baik pasti terdapat sumber daya manusia atau karyawan yang sangat berpotensi didalamnya. Persaingan yang berdimensi global merupakan tantangan yang serius dan mendasar bagi semua negara di zaman globalisasi dewasa ini (Setyawan, 2021) . Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan produksi suatu perusahaan karena kinerja karyawan dapat membantu perusahaan tersebut mencapai tujuan atau sasaran nya. Dalam mencapai sebuah organisasi secara maksimal dibutuhkan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya di dalam sebuah perusahaan (Sutrisno, 2022) . Karyawan harus didorong untuk berpikir luas dan menghindari kondisi yang tidak menguntungkan dengan memahami relevansi teknologi dalam memfasilitasi pekerjaan mereka (Muchsinati & Ardiansyah,

2023) . Demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) perusahaan memerlukan pelatihan yang menunjang kualitas para karyawannya. Kesejahteraan psikologis karyawan menjadi topik yang terus dibicarakan dalam dunia manajemen sumber daya manusia (Yuwono et al., 2022). Kondisi lingkungan kerja dinilai sebagai faktor yang menentukan mutu dari SDM yang ada. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan sebab bersifat tak tergantikan dan menunjang keberhasilan proses produksi. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas, ketidakhadiran, dan niat berhenti serta berdampak pada prestasi kerja. Niat berhenti dalam organisasi umumnya dikarenakan keinginan individu karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor diatas dapat meliputi 1) Faktor organisasi, seperti kondisi kerja, 2) Faktor pribadi, seperti kondisi psikologis yang meliputi kepribadian, motivasi, kepuasan, tekanan kerja, dan lain-lain (Setyadi et al., 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kualitas serta melakukan pelatihan tertentu agar terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan. Dengan demikian, tempat kerja yang sehat dapat didefinisikan sebagai tempat kerja yang berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik, mental, dan sosial penggunanya (Voordt & Jensen, 2023).

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya oleh Alisyia et al. (2024), *perceived organizational support* (POS) berdampak secara negatif yang signifikan kepada niat berhenti kerja (turnover intention) di PT Indofood CBP Sukses Makmur Kota Bitung, meskipun POS berkontribusi sebesar 32,1% terhadap niat berhenti, masih ada 67,9% faktor lain yang belum diteliti. Perlu adanya riset lanjutan dengan tujuan menggali apa saja faktor lain yang mungkin berdampak kepada niat berhenti dalam konteks industri makanan, seperti *Green Human Resource Management*, keterlibatan kerja (*work engagement*), dan berbagi pengetahuan hijau (*green knowledge sharing*), yang meskipun sudah mulai dikaitkan dengan niat berhenti, belum banyak dieksplorasi secara mendalam (Korompis et al., 2024) . Penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya oleh Alisyia et al. (2024) dengan mengeksplorasi faktor-faktor baru yang mempengaruhi niat berhenti kerja di industri makanan, khususnya *Green Human Resource Management*, keterlibatan kerja, dan berbagi pengetahuan hijau. Oleh karena itu, penting untuk melakukan studi yang menghubungkan niat berhenti dengan faktor-faktor ini agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dan mengembangkan

strategi intervensi yang lebih efektif. Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni memberikan identifikasi serta analisis terkait pengaruh *Green Human Resource Management*, keterlibatan kerja dan berbagi pengetahuan hijau terhadap niat berhenti kerja di industri makanan guna meningkatkan pemahaman dan mengembangkan strategi pencegahan efektif.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Green Human Resource Management dan Green Knowledge Sharing

Merupakan program SDM yang ramah lingkungan karena berupaya memastikan dan memobilisasi keterlibatan karyawan dalam bentuk efisiensi hijau yang unggul dan biaya yang lebih rendah untuk merangsang organisasi melestarikan dan memadatkan penggunaan sumber daya sedapat mungkin. Contohnya pembangunan ruang kantor hemat energi. Penerapan *Green Human Resource Management* dilaksanakan dengan menyelaraskan kegiatan HRM dengan pengelolaan lingkungan. Untuk menjaga kelestarian lingkungan, organisasi perlu mengeksplorasi bagaimana manajemen SDM yang bersifat ramah lingkungan (GHRM) memengaruhi perilaku pro-lingkungan karyawan, yang akhirnya akan menjamin performa dari lingkungan secara keseluruhan (Pramudita et al., 2023). *Green Human Resource Management* mengarah pada pengembangan dari segi pengetahuan, keterampilan serta kemampuan karyawan, hal ini menciptakan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi dengan menginvestasikan kembali bakat yang mereka kembangkan secara efektif. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan nilai dominan tentang bagaimana karyawan saling bertukar pengetahuan. Fong dkk. (2011) mengungkapkan adanya korelasi secara positif yang signifikan dari praktik HRM dan perilaku berbagi pengetahuan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian. Oleh karena itu, jika karyawan memandang *Green Human Resource Management* secara positif, kemungkinan berbagi pengetahuan ramah lingkungan akan meningkat. Bagi perusahaan dalam meraih kelanjutan secara ekologis, penting dalam mengetahui jika GHRM berdampak kepada perilaku ramah lingkungan karyawan, dan juga berdampak pada kinerja lingkungan dari Perusahaan (Safroni et al., 2020).

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara *Green Human Resource Management* dengan *Green Knowledge Sharing*

Green Human Resource Management dan Work Engagement

Merupakan upaya yang dijalankan guna memberikan peningkatan pada kebanggaan serta dedikasi karyawan kepada impact kepada lingkungan, sehingga menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras (Fikri Imaduddin & Suwarsi, 2023). Keterlibatan kerja adalah keadaan psikologis yang menyenangkan, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan dengan tiga dimensi utama: gairah (ketahanan mental dan energi yang kuat serta dorongan untuk bekerja), pengabdian (emosi seperti inspirasi, kebanggaan, dan kesulitan), dan penyerapan (perhatian, kesenangan, dan waktu berlalu dengan cepat) (Gomes et al., 2023). Kemampuan hubungan manusia meliputi pemahaman, komunikasi, motivasi, dan dukungan orang secara individu dan kelompok (Sitorus, 2022). Praktik SDM yang berkelanjutan harus mempertimbangkan lingkungan untuk kinerja perusahaan. Pengembangan kapasitas menghubungkan partisipasi karyawan dengan kegiatan lingkungan (Ababneh, 2021). HRM Hijau membantu menghentikan perusahaan yang ramah lingkungan. Peningkatan produktivitas dan keterlibatan tempat kerja. Manajemen SDM yang Hijau memberikan kenaikan pada komitmen dan partisipasi pekerja. Metode yang ramah lingkungan, bersama dengan peraturan non-fisik dan sosial, meningkatkan kebahagiaan karyawan (Dewi Purnama & Nawangsari, 2019).

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara *Green Human Resource Management* dengan *Work Engagement*

Green Human Resource Management dan Quitting Intentions

Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan pada praktik serta penerapannya dan juga niat karyawan untuk keluar bisa dikatakan merupakan penelitian yang jarang dilakukan bahkan di Indonesia sendiri, sehingga penelitian ini merupakan awal dari riset di sejumlah negara berkembang terkait dampak yang akan ditimbulkan (Insan et al., 2023). Perusahaan sebisa mungkin melibatkan seluruh karyawannya untuk ikut andil dalam mengambil keputusan yang akan melibatkan karyawan tersebut. Misalnya, sumber daya pekerjaan yang berasal dari pertukaran sosial membuat karyawan menjadi terikat pada pekerjaan dan menunjukkan niat yang lebih rendah untuk berhenti (Karatepe et al., 2022). Perusahaan harus memenuhi tuntutan pekerjaan para pekerja dan mendorong mereka untuk tetap bertahan (Siahaan, 2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) sangat penting bagi para pekerja magang dan

pekerja hingga mereka keluar (Makarim Faris Abdul, 2021) . Jika praktik ini tidak diterapkan dalam organisasi, akan terjadi niat berpindah karyawan akan tinggi dan menurunkan kinerja karyawan dan profitabilitas organisasi (Kitri Sasmitha et al., 2023).

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara *Green Human Resource Management* dengan *Quitting Intentions*

Peran *Green Knowledge Sharing* sebagai mediasi hubungan *Green Human Resource Management* terhadap *Quitting Intention*

Dalam upaya mencapai efektivitas organisasi yang lebih baik, semakin diakui bahwa berbagi pengetahuan merupakan faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. Hal ini bisa terjadi sebab *knowledge sharing* yang dimiliki oleh para karyawan akan membantu peningkatan performa kerja mereka yang bersifat signifikan (Adimas Dwi Putra & Silvianita, 2020) . Literatur menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh positif hasil terkait kinerja yang juga meningkatkan hubungan pelanggan, hal ini berkontribusi kualitas layanan dan inovasi (Ahmed et al., 2021) . Pengetahuan memungkinkan karyawan untuk berfungsi dengan baik (Putri Amelia & Lukito, 2020). Manajemen informasi hanya terjadi ketika informasi mengalir di antara anggota organisasi, oleh karena itu berbagi pengetahuan merupakan subjek utama dalam banyak tema manajemen pengetahuan. Berbagi pengetahuan dalam organisasi dimaksudkan untuk membantu pekerja belajar dan melaksanakan tugasnya (Partogi et al., 2019) . Dengan demikian, suasana kerja yang sehat yang mendorong pertukaran informasi akan membuat orang tidak keluar. Keadilan informasi terjadi ketika para supervisor bersikap transparan tentang pilihan dan informasi perusahaan (Suryaputri et al., 2021).

H4: *Green Knowledge Sharing* sebagai mediasi hubungan *Green Human Resource Management* terhadap *Quitting Intentions*

Peran *Work Engagement* sebagai mediasi hubungan *Green Human Resource Management* terhadap *Quitting Intentions*

Untuk tetap bersaing di pasar global saat ini, perusahaan perlu memiliki keunggulan yang memungkinkannya untuk bertahan di tengah persaingan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi krusial dalam mencapai keunggulan tersebut, karena memiliki tim yang kompeten dan terampil dalam bidangnya dapat memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Maka dalam hal ini perusahaan harus dapat berupaya memberikan pengembangan pada retensi karyawan untuk menekan niat mereka berhenti

dari bekerja di perusahaan (Putri Amelia & Lukito, 2020). Tingkat dedikasi dan minat yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan prinsip-prinsipnya dikenal sebagai keterlibatan karyawan (Sentoso & Muchsinati, 2024). Karyawan yang terlibat akan menjadi aset yang lebih berharga bagi organisasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan akan membuat mereka tetap loyal terhadap organisasi untuk periode yang lebih panjang. Tetap menjadi bagian dari organisasi manapun untuk waktu yang lama akan menghasilkan rasio retensi yang lebih tinggi, dan akan lebih baik jika karyawan terlihat terlibat dengan pekerjaan mereka. Hal ini menyimpulkan bahwa dengan praktik HRM ramah lingkungan, karyawan menjadi lebih berkomitmen dan menunjukkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Al-Hajri, 2020). Persepsi baik karyawan terhadap praktik sumber daya manusia memicu keterlibatan kerja atau kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya melahirkan kinerja tugas, kinerja peran ekstra, kinerja pemulihan layanan, dan/atau perilaku inovatif (Ari et al., 2020). Jika *Work Engagement* terjadi akan berdampak signifikan kepada keinginan bertahan di perusahaan (Kemie & Purba, 2019).

H5: *Work Engagement* sebagai mediasi hubungan *Green Human Resource Management* terhadap *Quitting Intentions*, Lihat pada Gambar 1 untuk mengetahui Model Penelitian.

METODE PENELITIAN

Populasi yang dipakai terdiri dari pekerja yang bekerja di Janji Jiwa, Kopi Kenangan, dan Fore di Kota Batam sebanyak 220 responden. Ketiga kedai kopi ini dipilih karena menawarkan harga yang terjangkau bagi pelajar, suasana yang nyaman untuk mengerjakan tugas bersama, serta fasilitas wifi gratis yang tersedia (You & Husda, 2024). Pengumpulan data dilakukan melalui pengolahan data primer, Data primer berasal dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert 1-5 poin, sedangkan data sekunder diperoleh melalui artikel ataupun jurnal-jurnal terdahulu (Purwianti et al., 2023). Setiap pertanyaan memiliki skala *Likert* lima poin: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Dihasilkan secara langsung oleh peneliti melalui upaya menyebarkan kuesioner terhadap para pekerja di ketiga coffee shop tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari *Green Human Resource Management* dengan 5 pertanyaan dan *Green Knowledge Sharing* dengan 5 pertanyaan diadopsi dari Rubel et al. (2020), *Work Engagement* dengan 9 pertanyaan dan *Quitting Intentions* dengan 3

pertanyaan yang merujuk pada Ibrahim et al. (2018). Metode analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data, sehingga memungkinkan peneliti untuk menggambarkan karakteristik dari data yang terkumpul (Sentoso et al., 2024). Dalam upaya melakukan pengujian pada rumusan hipotesis dijalankan teknik SEM-PLS, yaitu menguji pengaruh faktor independen kepada variabel dependen dengan adanya peran variabel mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Tabel 1 menunjukkan 133 pekerja pria dan wanita di antara 220 tanggapan. Kebutuhan pekerjaan mengharuskan lebih banyak pekerja pria daripada pekerja wanita, oleh karena itu karyawan pria mendominasi (Souisa & Ambon, 2022). Kelompok usia yang mendominasi adalah 17-27 tahun, dengan 143 tanggapan, karena pekerja sektor makanan dalam kelompok usia ini lebih banyak berinovasi dan lebih mudah beradaptasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pertimbangan sumber daya organisasi, terutama anggota yang aktif, memengaruhi pencapaian tujuan (Sari et al., 2021). Pada deskripsi karakteristik responden terkait pendidikan terakhir, terdapat 117 orang karyawan yang berpendidikan SMA/SMK/Sederajat, Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan yang adalah SMA/SMK/Sederajat dikarenakan pada industri makanan para karyawan lebih banyak menggunakan tenaga untuk melayani para konsumen sehingga pendidikan terakhir karyawan memang tidak terlalu berpengaruh. Selanjutnya berdasarkan hasil deskripsi karakteristik responden terkait lama atau waktu karyawan bekerja, terdapat 73 orang karyawan yang telah bekerja selama 2 – 3 tahun. Lihat pada Tabel 1 untuk mengetahui Deskripsi Karakteristik Responden.

Uji *Collinearity Statistics (VIF)*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hair et al., 2019), jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* mencapai 5 atau lebih tinggi, hal ini menandakan adanya masalah kolinearitas yang signifikan antara indikator-indikator konstruk yang diukur secara formatif. Merujuk Pada hasil yang tercantum pada Tabel 2, banyak dari perolehan nilai VIF berada di bawah 5, kecuali untuk variabel *QI_1* dan *QI_3*, yang masing-masing memiliki nilai 7.809 dan 7.458. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar nilai VIF tidak mengindikasikan adanya *Common Method Bias*, kecuali pada *QI_1* dan *QI_3* yang mungkin terpengaruh oleh *Common Method Bias* karena nilainya yang

melebihi 5. Namun, ketika mengacu pada data di Tabel 3 tentang *Inner VIF Values*, dapat dilihat bahwa nilai VIF sudah memenuhi kriteria dan dinyatakan bebas dari *Common Method Bias*.

Dengan demikian, jika hasil uji *Outer VIF* dan *Inner VIF* menunjukkan bahwa data bebas dari *Common Method Bias* yang dilihat dalam Tabel 2 serta 3, yang bermakna jika tidak ditemukan korelasi signifikan dari variabel-variabel dalam analisis statistik ini.

Lihat pada Tabel 2 dan 3 untuk mengetahui hasil *Outer VIF Values* dan *Inner VIF Values*.

Uji Outer Loadings

Pada hasil *Outer Loadings* menunjukkan bahwa indikator WE_7 tidak memenuhi kriteria validitas konvergen atau tidak valid dikarenakan nilainya kurang dari 0.6. Maka dari itu, perlu upaya menghitung kembali ulang melalui hasil *outer loadings*. Lihat pada Tabel 4 untuk mengetahui *Output Outer Loadings*.

Dari data yang tertera pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa hasil yang tercantum di dalamnya telah memenuhi kriteria *Rule of Thumb* dengan nilai yang melebihi ambang batas 0.6. Dengan kata lain, hasil tersebut telah memenuhi standar yang diperlukan untuk melanjutkan analisis lebih lanjut sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel signifikan dan dapat dianggap sebagai indikator yang baik untuk konstruk tersebut.

Reliability and Validity

(Hair et al., 2019) menyatakan bahwa konsep tersebut menjelaskan setidaknya 50% varians item dengan AVE 0,50 atau lebih tinggi. Tabel 5 bahwasanya perolehan nilai AVE dari semua variabel memenuhi persyaratan validitas. Kami menemukan bahwa semua nilai AVE valid karena berada di atas persyaratan 0,50. Hal tersebut mengindikasikan jika masing-masing variabel dapat mengukur konsep target secara efektif. (Hair et al., 2022) merekomendasikan rentang *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* 0,60 hingga 0,70 sebagai yang dapat diterima. Hasil mengindikasikan bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* memenuhi norma di atas 0,60, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Dengan demikian, dependabilitas konstruk penelitian ini memenuhi persyaratan untuk diterima.

Lihat pada Tabel 5 untuk mengetahui nilai *Construct Reliability and Validity*.

Nilai P harus lebih rendah dibandingkan 0,05 serta nilai T value atau T statistics wajib lebih besar dari 1,96 dalam membuat hubungan yang dipertimbangkan menjadi signifikan (Hair et al., 2022).

Lihat pada Tabel 6 untuk mengetahui nilai *Path Coefficients*.

Efek Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwasanya *Green Human Resource Management* (GHRM) tidak menghasilkan pengaruh signifikan kepada niat berhenti karyawan melalui berbagi pengetahuan hijau. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar -0,052, nilai T-statistik 0,911 serta P-value 0,363, yang mengindikasikan jika hubungan antara kedua variabel bersifat tidak signifikan. Temuan ini didukung oleh Ramayah et al. (2018) yakni GHRM berdampak negatif signifikan kepada *Quitting Intentions* di kalangan karyawan Malaysia, namun dalam konteks ini, efek tersebut tidak terwujud.

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan adanya efek tidak langsung yang signifikan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Quitting Intentions* melalui *Work Engagement*. Koefisien regresi sebesar 0,206 menunjukkan bahwa GHRM berdampak positif terhadap *Work Engagement*, yang selanjutnya mengurangi *Quitting Intentions*. Nilai T-statistik sebesar 3,466 serta P-value 0,001 mengindikasikan bahwa efek ini signifikan dari perhitungan statistik. Hasil didukung oleh Jabbour et al. (2019) bahwasanya GHRM meningkatkan komitmen organisasional dan mengurangi *Quitting Intentions* melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, *Work Engagement* berperan sebagai mediator efektif dalam menghubungkan GHRM dengan pengurangan *Quitting Intentions*. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan implementasi GHRM untuk meningkatkan *Work Engagement* dan mengurangi niat berhenti karyawan.

Lihat pada Tabel 7 untuk mengetahui nilai *Specific indirect effect*.

Hipotesis 1

Green Human Resource Management* dan *Green Knowledge Sharing

Green Human Resource Management serta *Green Knowledge Sharing* memiliki nilai P value = 0.000, Original Sample = 0.591, dan T statistics = 11.959. Nilai Original Sample dan T statistics yang menunjukkan hubungan positif mengindikasikan kedua variabel tersebut berhubungan signifikan. Di perusahaan Janji Jiwa, Kopi Kenangan,

dan Fore, hal ini terjadi karena pemimpin perusahaan berupaya menerapkan sistem *Green Human Resource Management*, di mana para karyawan saling bertukar ide dan berbagi pengetahuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas serta memenuhi standar lingkungan perusahaan. Menurut (Safroni et al., 2020), sistem hijau memotivasi personel dan mengidentifikasi kinerja manajemen lingkungan mereka.

Hipotesis 2

Green Human Resource Management dan Work Engagement

Kedua variabel ini memiliki nilai P value = 0.000, Original Sample = 0.562, dan T statistics = 10.039. Pada nilai Original Sample dan T statistics menunjukkan suatu hubungan yang positif, dapat disimpulkan kedua variabel ini berhubungan yang signifikan. Hal ini disebabkan adanya keterlibatan atau kerja sama dari karyawan Janji Jiwa, Kopi Kenangan, dan Fore untuk mewujudkan *Green Human Resource Management* pada perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian oleh (Alimaaktar & Islam, 2019) menyatakan *Green Human Resource Management* menghasilkan pengaruh secara positif terhadap keterlibatan karyawan pada karyawan.

Hipotesis 3

Green Human Resource Management dan Quitting Intentions

Kedua variabel menghasilkan perolehan nilai P value = 0.000, Original Sample = -0.453, dan T statistics = 5.988. Pada nilai Original Sample dan T statistics menunjukkan suatu hubungan yang positif walaupun pada Original Sample negatif. Dapat disimpulkan kedua variabel berkaitan signifikan dikarenakan pada Perusahaan Janji Jiwa, Kopi Kenangan, dan Fore menerapkan sistem *Green Human Resource Management* yang memberi dampak positif kepada karyawan dan menjadikannya mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Sesuai dari (Insan et al., 2023) yang mengatakan bahwa terdapat korelasi langsung antara *Green Human Resource Management* dengan niat karyawan untuk keluar.

Hipotesis 4

Green Knowledge Sharing dan Quitting Intentions

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa *Green Knowledge Sharing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Quitting Intentions* melalui variabel mediasi. Proses mediasi ini diuji untuk mengetahui apakah variabel mediasi memainkan peran penting dalam menghubungkan *Green Knowledge Sharing* dengan *Quitting Intentions*.

Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai P-value 0,334 lebih tinggi dibandingkan 0,05, menunjukkan tidak signifikan. Koefisien regresi sebesar -0,088 menunjukkan hubungan negatif yang lemah, dan nilai T-statistik sebesar 0,967 tidak mendukung signifikansi. Oleh karena itu, hipotesis mediasi ditolak, menunjukkan bahwa variabel mediasi tidak berperan signifikan dalam menghubungkan *Green Knowledge Sharing* dengan *Quitting Intentions*.

Hipotesis 5

Work Engagement Dan Quitting Intentions

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Quitting Intentions* melalui variabel mediasi. Nilai P-value 0,000, Original Sample 0,367, dan T-statistik 4,040 menunjukkan hubungan positif signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Engagement* memberikan mediasi antara korelasi dari variabel yang diteliti, sehingga dapat membantu menaikkan tingkat kepuasan kerja serta menekan niat berhenti karyawan di Perusahaan Janji Jiwa, Kopi Kenangan, dan Fore. Mediasi ini terjadi karena keterlibatan karyawan yang kuat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepercayaan, dan membangun lingkungan kerja positif, sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti. Temuan ini mendukung penelitian (Kemie & Purba, 2019) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* menghasilkan pengaruh yang signifikan kepada keinginan karyawan untuk tetap bekerja serta bertahan di perusahaan.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini mengulas terkait pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Quitting Intentions* pada Industri Makanan di Kota Batam. Penelitian ini melibatkan sejumlah perusahaan *food and beverage* seperti Kopi Kenangan, Janji Jiwa, dan Fore yang ada di Kota Batam. Konsep *Green Human Resource Management* menjadi fokus utama dalam artikel, dengan menekankan pentingnya praktik SDM yang ramah lingkungan untuk mencapai keberlanjutan lingkungan dan meningkatkan keterlibatan kerja serta mengurangi niat berhenti karyawan. Namun, hasil penelitian memperlihatkan meskipun *Green Knowledge Sharing* dan *work engagement* memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* maupun *Quitting Intentions*, Namun *Green Knowledge Sharing* belum mampu secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan

mereka.

Saran untuk penelitian dan praktik meliputi beberapa aspek penting. Pertama, diperlukan upaya dari Janji Jiwa, Kopi Kenangan, dan Fore untuk meningkatkan praktik *Green Human Resource Management*. Ini bisa mencakup program pelatihan tentang kesadaran lingkungan dan pengelolaan limbah yang ramah lingkungan. Kedua, penting untuk memperkuat keterlibatan kerja karyawan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan. Selanjutnya, perluasan program berbagi pengetahuan ramah lingkungan di antara karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kesadaran lingkungan dan keterlibatan karyawan dalam praktik berkelanjutan. Evaluasi terus-menerus terhadap kebutuhan dan preferensi karyawan dalam lingkungan kerja yang nyaman dan berkelanjutan juga diperlukan agar dapat mengoptimalkan kinerja dan retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

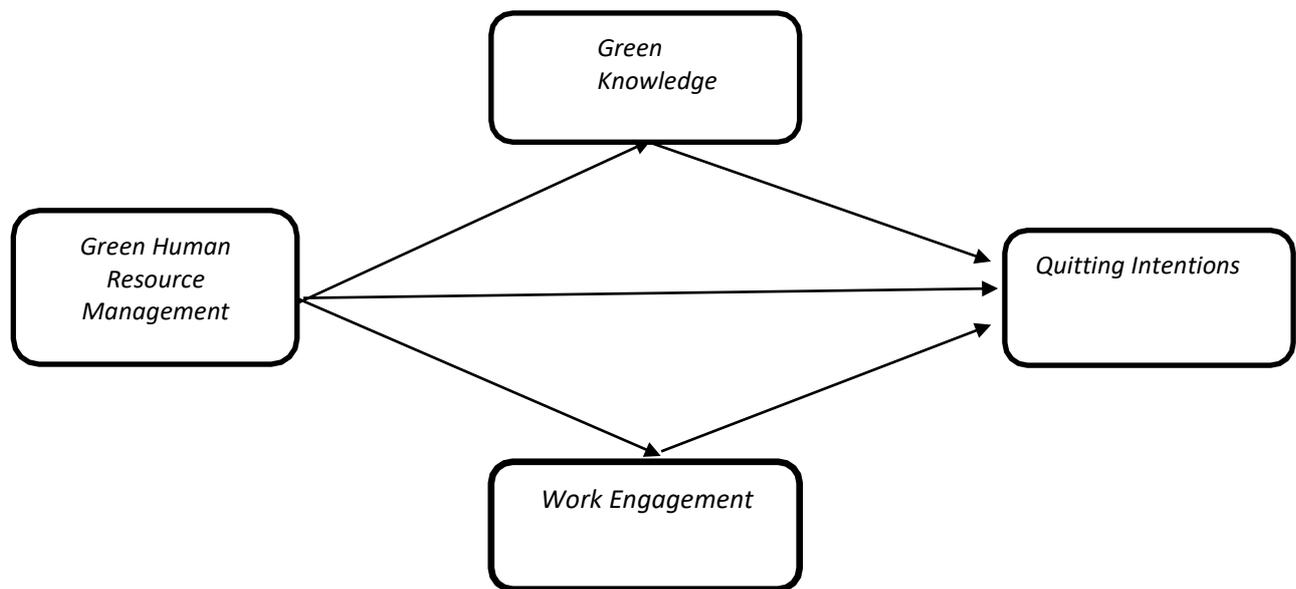
- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Adimas Dwi Putra, D., & Silvianita, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonom, Dan Akuntansi)*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp884-905>
- Ahmed, L., Nasir, A., Nasir, A., & Bakhtawar, A. (2021). The Influence of Green Human Capital and Green Abilities on Employee Green Behavior with Moderating Role of Green Knowledge Sharing: A Conceptual Study. *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 02(02), 01–12. <https://doi.org/10.48165/sajssh.2021.2201>
- Al-Hajri, S. A. (2020). Employee Retention in light of Green HRM practices through the Intervening role of Work Engagement. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 2(4), 10–19. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2020.04.002>
- Alimaaktar, B., & Islam, Y. (2019). *Working Paper Green Human Resource Management Practices and Employee Engagement: Empirical evidence from RMG sector in*.
- Ari, E., Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Avci, T. (2020). A conceptual model for green human resource management: Indicators, differential pathways, and multiple pro-environmental outcomes. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/su12177089>
- Dewi Purnama, N., & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep The Effect of Green Human Resource Management Against Sustainability Business: A Conceptual Approach. In *Universitas Mercu Buana Jakarta Tanjung Benoa-Bali* (Vol. 29).
- Fikri Imaduddin, M., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource

- Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123>
- Gomes, J. F. S., Sabino, A., & Antunes, V. (2023). The Effect of Green Human Resources Management Practices on Employees' Affective Commitment and Work Engagement: The Moderating Role of Employees' Biospheric Value. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032190>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. <https://www.researchgate.net/publication/354331182>
- Insan, A. N., Asnawar, A., Nur, M., & Masmarulan, M. (2023). Green Human Resources Management on Turnover Intentions Mediated by Work Environment Employees. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 208. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.014
- Karatepe, O. M., Hsieh, H., & Aboramadan, M. (2022). The effects of green human resource management and perceived organizational support for the environment on green and non-green hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 103. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103202>
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR TERHADAP KEINGINAN UNTUK TETAP TINGGAL DI DALAM ORGANISASI (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 15, Issue 1).
- Kitri Sasmitha, D., Waskito Manajemen, J., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2023). *THE EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GREEN HRM) PRACTICES ON TURNOVER INTENTION MEDIATED BY EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII PONTIANAK)*.
- Korompis, A. F. M., Tiwa, T. M., & Kaumbur, G. E. (2024). *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR KOTA BITUNG*. <https://doi.org/https://doi.org/10.53682/pj.v5i3.9529>
- Lestari, F. T., & Muchsinati, E. S. (2022). Inovbiz The Influence Of Organizational Culture, Work Environ-ment, Leadership Style, Employee Competence, And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfac-tion In Starbucks And Excelso Employees In Batam City. In *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* (Vol. 10). <https://doi.org/https://doi.org/10.35314/inovbi.v10i2.2810>
- Makarim Faris Abdul. (2021). *PENGARUH PRAKTIK GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA*.
- Muchsinati, E. S., & Ardiansyah, R. (2023). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Importance of Implementing E-HRM to Enhance Employee Productivity in Companies*. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Partogi, S. A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*,

- 5(3), 46.
- Pramudita, E. J., Gunawan, A. W., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). *CAPITAL DAN GREEN INNOVATION PADA PT MITRAKARYA CIPTA GEMILANG* (Vol. 4, Issue 1). <https://glosains.greenpublisher.id>
- Purwianti, L., Nuzula Agustin, I., Melodya, D., & Internasional Batam, U. (2023). Analisa Pengaruh Service Quality, Price, Satisfaction, Trust, dan Product Quality terhadap Customer Loyalty Pada UMKM Morning Bakery Di Kota Batam. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(3). <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1029>
- Putri Amelia, R., & Lukito, H. (2020). PERAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION. *MENARA Ilmu*.
- Safitri, D., Nurikhsan, F., Indrianie, W. S., & Indrianie, W. S. (2019). Fenomena Coffe Shop Di Kalangan Konsumen Remaja. *Widya Komunika*, 9(2), 137. <https://doi.org/10.20884/wk.v9i2.1962>
- Safroni, I., Agus, R., Lili, A. W., & Santo, D. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. In *Human Resources Management Mendukung...* (Vol. 457).
- Sari, Y. M., Uhaib As'ad, M., & Kuncoro, D. (2021). *PENGARUH USIA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK NEGERI 3 BANJARBARU*.
- Sentoso, A., & Muchsinati, E. S. (2024). Determining employee engagement and its influence on employee performance at holding state-owned enterprises insurance and guarantees Riau Islands region. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 17(1), 39–58. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v17i1.18516>
- Sentoso, A., Sibarani *, T. P., & Muchsinati, E. S. (2024). Business Performance of MSMEs: an Analysis of the Effect of Entrepreneurial Orientation, Market Orientation, and Technology Orientation. In *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* (Vol. 15, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jdm.v15i2.7559>
- Setyadi, D., Budi Suharto, R., & Zainurossalamia Za, S. (2020). The Important Role of Employee Satisfaction to Support Employee Performance through Quitting Intention. *Productivity Management*. <https://www.researchgate.net/publication/347137842>
- Setyawan, A. (2021). THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND TALENT MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A MEDIATING VARIABLE. *Manajemen Bisnis*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1.16300>
- Siahaan, Y. F. (2014). *PENGARUH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICE TERHADAP EMPLOYEE INTENTION TO STAY PADA PT MEDIA NUSANTARA INFORMASI (SINDO)*. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.25170/jm.v11i2.826>
- Sitorus, R. S. (2022). *Keterampilan dan GHRM: Dampaknya terhadap Keterlibatan Karyawan dan Kinerja* (Vol. 01, Issue 05). <https://journal.uii.ac.id/selma/index>
- Souisa, W., & Ambon, P. N. (2022). Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Industri Makanan. *Movere Journal*, 4(1), 60–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.53654/mv.v4i1.233>
- Suryaputri, A., Damayanti, A., Waskita, D., Edwin Irawan, M., Irawan, R., & Setyo Hadi, A. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Mengundurkan Diri Karyawan Generasi Y di Indonesia. In *Business Review* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21632/ibr.4.2.145-157>

- Sutrisno, H. A. M. Y. M. A. R. (2022). Article_DampakKompensasiMotivasdanKepuasan... *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Syafi'i, A., Shobichah, S., & Mulyani, M. (2023). PENGARUH DIVERSIFIKASI PRODUK TERHADAP PERTUMBUHAN DAN KEUNGGULAN BERSAING: STUDI KASUS PADA INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(6), 592–599. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i6.3140>
- Voordt, T. van der, & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. In *Journal of Corporate Real Estate* (Vol. 25, Issue 1, pp. 29–49). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- You, H., & Husda, N. E. (2024). Pengaruh Quality Product, Social Network, dan Celebrity Endorsement terhadap Purchase Intention terhadap Kopi Kenangan Megamall Batam. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1505. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1942>
- Yuwono, W., Danito, D., & Nainggolan, F. (2022). *The effect of authentic leadership and transparent organizational communication on employee welfare with mediation variables of employee trust in medium companies* (Issue 35). <https://doi.org/https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.6439>

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	133	60,5%
	Perempuan	87	39,5%
	Total	220	
Umur	17 – 27 Tahun	143	65%
	28 – 37 Tahun	59	26,8%

	38 – 47 Tahun	17	7,7%
	>47 Tahun	1	0,5%
	Total	220	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	117	53,2%
	Diploma 3	23	10,5%
	Sarjana (S1)	77	35%
	Magister (S2)	3	1,4%
	Total	220	
Lama Bekerja	1 – 2 Tahun	71	32,3%
	2 – 3 Tahun	73	33,2%
	3 – 5 Tahun	55	25%
	>5 Tahun	21	9,5%
	Total	220	

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 2. *Outer VIF Values*

GHRM 1	2.433
GHRM 2	1.913
GHRM 3	2.578
GHRM 4	2.583
GHRM 5	2.516
GKS 1	1.842
GKS 2	2.292
GKS 3	2.452
GKS 4	2.287
GKS 5	1.478
QI 1	7.809
QI 2	4.010
QI 3	7.458
WE 1	4.168
WE 2	3.242
WE 3	3.327
WE 4	1.551
WE 5	2.664
WE 6	2.843
WE 8	2.583
WE 9	2.327

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 3. *Inner VIF Values*

<i>GHRM</i>	<i>Green Knowledge Sharing</i>	<i>Quitting Intentions</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>GHRM</i>	1.000	1.646	1.000
<i>Green Knowledge Sharing</i>		2.216	
<i>Quitting Intentions</i>			2.107
<i>Work Engagement</i>			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 4. *Output Outer Loadings*

Indicator	GHRM	Green Knowledge Sharing	Quitting Intentions	Work Engagement
GHRM 1	0.860			
GHRM 2	0.792			
GHRM 3	0.867			
GHRM 4	0.858			
GHRM 5	0.855			
GKS 1		0.790		
GKS 2		0.848		
GKS 3		0.858		
GKS 4	0.824			
GKS 5	0.665			
QI 1		0.967		
QI 2		0.941		
QI 3		0.964		
WE 1				0.884
WE 2				0.852
WE 3				0.856
WE 4				0.663
WE 5				0.828
WE 6				0.857
WE 8				0.778
WE 9				0.754

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 5. *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
GHRM	0.901	0.927	0.717
Green Knowledge Sharing	0.858	0.898	0.640
Quitting Intentions	0.954	0.970	0.916
Work Engagement	0.925	0.939	0.659

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 6. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Summary
GHRM->Green Knowledge Sharing	0.591	0.597	0.049	11.959	0.000	H1: significant
GHRM->Work Engagement	0.562	0.565	0.056	10.039	0.000	H2: significant
GHRM->Quitting Intentions	-0.453	-0.460	0.076	5.988	0.000	H3: significant

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 7. *Specific indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Summary
GHRM->Green Knowledge	-0.052	-0.055	0.057	0.911	0.363	H4: Not Significant

*Sharing-
>Quitting
Intentions*

<i>GHRM->Work</i>	0.206	0.212	0.060	3.466	0.001	<i>H5:Significant</i>
----------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-----------------------

*Engagement-
>Quitting
Intentions*

Sumber: Data primer diolah, 2024