

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan industri dan pertumbuhan ekonomi yang pesat telah membawa dampak negatif terhadap lingkungan. Dampak yang dihasilkan dari aktivitas industri terhadap lingkungan semakin masif, sehingga menyebabkan terjadinya kerusakan lingkungan, perubahan iklim, kenaikan suhu rata-rata bumi, dan sebagainya. Negara-negara di dunia dan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) berupaya untuk merespons permasalahan tersebut dengan menyusun dan menetapkan agenda yang berfokus pada pengurangan dampak kerusakan alam dan sebagai tujuan dalam pembangunan berkelanjutan secara global. *The 2030 Agenda for Sustainable Development* adalah agenda yang di dalamnya terdapat 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs).



Gambar 1. 1. Sustainable Development Goals

Sumber: United Nations (16 Juli 2025)

SDGs mendorong negara, sektor, perusahaan, dan masyarakat untuk turut berkontribusi pada penciptaan pembangunan berkelanjutan dalam skala global sambil mengatasi perubahan iklim dan berupaya melestarikan alam. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya mencapai keuntungan finansial, tetapi juga berkontribusi terhadap pelestarian dan keberlanjutan lingkungan. Sebagai respons terhadap hal ini, banyak organisasi maupun perusahaan yang mulai mengadopsi praktik-praktik yang tidak hanya meningkatkan kinerja bisnis, tetapi juga meminimalkan dampak negatif dari aktivitas industri terhadap lingkungan.

Salah satu pendekatan yang semakin mendapatkan perhatian dan berkembang dengan pesat adalah *green human resource management* (GHRM). *Green human resource management* bertujuan untuk mengintegrasikan aspek-aspek lingkungan ke dalam fungsi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. *Green human resource management* mengacu pada penggunaan praktik, kebijakan, dan sistem sumber daya manusia yang mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi untuk kepentingan dan keberlanjutan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis itu sendiri (Alqudah et al., 2022; Kutieshat & Farmanesh, 2022; Muafi & Kusumawati, 2021; dalam Setyaningrum & Muafi, 2023). Menyadari hal ini, organisasi maupun perusahaan di seluruh dunia mulai mengadopsi praktik-praktik yang lebih berkelanjutan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. *Green human resource management* telah menjadi strategi bisnis utama bagi organisasi-organisasi penting di mana departemen sumber daya manusia memainkan peran aktif dalam upaya ramah lingkungan di kantor (Ahmad, 2015).

Employee retention atau retensi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan diharuskan untuk tidak hanya menarik talenta terbaik, tetapi juga menjaga agar karyawan tetap bertahan dalam jangka panjang. Karyawan yang berkualitas dan memiliki potensi yang tinggi akan lebih mudah untuk berpindah, sehingga perusahaan akan cenderung bekerja lebih keras untuk menahan karyawan tersebut. Devassia et al. (2025) berpendapat dalam industri yang kompetitif, menarik dan mempertahankan talenta terbaik merupakan tantangan krusial bagi organisasi. Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi *employee retention*, seperti *talent development*, *work-life balance*, budaya organisasi yang mendukung, komunikasi, mekanisme umpan balik, pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi (Irawati & Bagus Ketut, 2022; Wahyudi et al., 2023; Xuecheng et al., 2022). Perusahaan akan berusaha memberikan berbagai manfaat kepada karyawan yang berkualitas dan memiliki potensi yang tinggi.

Green innovation melibatkan pengembangan produk, proses, atau praktik yang ramah lingkungan yang diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam mencapai keberlanjutan jangka panjang. *Green innovation* ini tidak hanya membantu mengurangi dampak lingkungan tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari *green innovation* merupakan faktor penting dalam pembangunan berkelanjutan dan dapat menawarkan keunggulan kompetitif (Song & Yu, 2018). Namun, tidak sedikit perusahaan yang berinovasi dengan memperhatikan aspek lingkungan hanya untuk memenuhi

regulasi atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintahan. *Green innovation* seharusnya bukan sekedar memenuhi tuntutan regulasi atau pasar, tetapi tentang organisasi atau perusahaan yang mengadopsi pendekatan holistik yang bertujuan untuk mencari keuntungan dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap lingkungan dan masyarakat. *Green innovation* adalah pengembangan produk, proses, sistem, dan metodologi yang memenuhi kebutuhan manusia secara bersamaan meminimalkan konsumsi sumber daya alam (Peng dan Liu, 2016 dalam Ibarra-Cisneros et al., 2024). Keberhasilan dalam mengimplementasikan *green innovation* sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia dikelola dan bagaimana kepemimpinan di dalam perusahaan mendukung inisiatif keberlanjutan atau ramah lingkungan. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan *green innovation* ke dalam strategi bisnis akan lebih siap menghadapi tantangan di masa depan dan berkontribusi pada keberlanjutan.

Aveta Hotel Malioboro merupakan hotel bintang 3 yang terletak di Jalan Malioboro No. 42, Suryatmajan, Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Aveta Hotel Malioboro merupakan hotel yang sudah menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan dan mendorong karyawannya untuk peduli terhadap lingkungan. Praktik-praktik tersebut antara lain, penerapan papan *linen sign* untuk mengurangi produksi limbah dan sebagai bentuk konservasi energi, penggunaan dispenser air, sedotan kertas, dan wadah sabun serta sampo untuk mengurangi limbah plastik sekali pakai, menerapkan dan menjalankan kebijakan *papperless*, konservasi energi, dan pemilahan sampah sebagai bentuk peduli terhadap lingkungan. Aveta Hotel Malioboro juga

melaksanakan *green corporate social responsibility* seperti penanaman pohon Mangrove di Pantai Baros, aksi membersihkan sampah di Kali Code, dan penanaman pohon di Tampakam Park Kaliurang. Aveta Hotel yang sudah mengimplementasikan praktik-praktik ramah lingkungan menandakan dalam skala karyawan maupun perusahaan sudah mengenal tentang budaya dan praktik-praktik ramah lingkungan, sehingga relevan dengan topik yang peneliti angkat. Dengan begitu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Aveta Hotel Malioboro

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *green human resource management* dapat berkontribusi terhadap peningkatan *employee retention* dengan *green innovation* sebagai mediator. Penelitian Hassanein et al. (2024) menemukan *green human resource management* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *employee retention*, sedangkan *green innovation* memediasi hubungan *green human resource management* terhadap *employee retention*. Penelitian Rosianti et al. (2024) menemukan *green human resource management* dan *green innovation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Pada penelitian ini, peneliti menambah hipotesis yang tidak terdapat pada 2 penelitian terdahulu tersebut, antara lain pengaruh *green human resource management* terhadap *green innovation*. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai cara-cara efektif untuk mengintegrasikan *green human resource management* dan *green innovation* dalam strategi organisasi untuk meningkatkan *employee retention* sekaligus berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan dan perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *green human resource management* terhadap *employee retention* pada Aveta Hotel Malioboro?
2. Apakah terdapat pengaruh *green human resource management* terhadap *green innovation* pada Aveta Hotel Malioboro?
3. Apakah terdapat pengaruh *green innovation* terhadap *employee retention* pada Aveta Hotel Malioboro?
4. Apakah *green innovation* memediasi pengaruh *green human resource management* terhadap *employee retention* pada Aveta Hotel Malioboro?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus. Berikut batasan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti:

1. *Green human resource management* mengacu pada penggunaan praktik, kebijakan, dan sistem sumber daya manusia yang mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi untuk kepentingan dan keberlanjutan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis itu sendiri (Alqudah et al., 2022; Kutieshat & Farmanesh, 2022; Muafi & Kusumawati, 2021; dalam Setyaningrum & Muafi, 2023).
2. *Employee retention* didefinisikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Hal ini juga dapat disebut sebagai

suatu proses di mana sumber daya dimotivasi dan didorong untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama demi keberlanjutan organisasi tersebut (Gorde, 2020).

3. *Green innovation* mencakup semua jenis inovasi yang berkontribusi pada penciptaan produk, layanan, atau proses kunci untuk mengurangi bahaya, dampak, dan kerusakan lingkungan, sekaligus mengoptimalkan penggunaan sumber daya alam (Leal-Millán et al., 2017).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *employee retention* pada Aveta Hotel Malioboro.
2. Untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *green innovation* pada Aveta Hotel Malioboro.
3. Untuk menganalisis pengaruh *green innovation* terhadap *employee retention* pada Aveta Hotel Malioboro.
4. Untuk menganalisis peran mediasi *green innovation* pada pengaruh *green human resource management* terhadap *employee retention* pada Aveta Hotel Malioboro.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *green human resource management*, *green innovation*, dan *employee retention*.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat menciptakan strategi bisnis yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi tetapi juga bertanggung jawab secara lingkungan, dan akhirnya dapat meningkatkan keberlanjutan jangka panjang dan kesejahteraan masyarakat.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai informasi kepada perusahaan terkait pengaruh penerapan *green human resource management* dan *green innovation* sebagai salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan.
- c. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti terkait dengan pengaruh dari 3 variabel, yaitu *green human resource management*, *green innovation*, dan *employee retention*.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika laporan ini bertujuan untuk memberikan gambaran jelas dan spesifik tentang isi dari penelitian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab I berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab II menjelaskan teori-teori yang relevan dengan permasalahan penelitian dan menjadi landasan bagi penelitian ini. Selain itu, bab ini juga berisi penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab III berisikan bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab IV berisikan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan metode pengujian instrumen dan metode analisis data untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Hasil penelitian tersebut, meliputi karakteristik responden, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji ketetapan model dan *prediction relevance*, *Path Coefficients (Direct Effect)*, dan *Specific Indirect Effect*, serta diakhiri dengan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab V berisikan kesimpulan dari penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.

