

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Green Human Resource Management*

Green human resource management merupakan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik SDM. Pendekatan ini muncul sebagai respons terhadap meningkatnya tekanan global untuk mengadopsi praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan. Menurut penelitian Kuo et al. (2022) *green human resource management* mencakup berbagai aspek, antara lain *green recruitment*, *green training and development*, dan *green compensation and rewards*. Pada penelitian ini, ditambahkan aspek *green involvement* dan *green performance appraisal*.

a. *Green recruitment*

Green recruitment bertujuan untuk menarik dan memilih kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan, tetapi juga memiliki kesadaran dan nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan keberlanjutan perusahaan. Mwita dan Kinemo (2018) dalam Tsybaliuk et al. (2023) menyatakan *green recruitment* membantu menarik lebih banyak pelamar yang kompeten. Penerapan *green recruitment* juga harus sejalan dengan prinsip keberlanjutan, seperti menggunakan proses rekrutmen berbasis digital, tidak menggunakan kertas dalam proses rekrutmen, dan melakukan wawancara secara daring.

b. *Green training and development*

Green training and development dibutuhkan oleh semua karyawan terutama karyawan yang belum mengerti mengenai praktik keberlanjutan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawannya agar mendapatkan pemahaman mengenai keberlanjutan, sehingga karyawan memiliki visi yang sama dengan perusahaan. *Green training and development* harus melibatkan seminar dan lokakarya yang akan memungkinkan karyawan agar memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola lingkungan dengan efektif; sehingga karyawan dapat menunjukkan perilaku pro-lingkungan dan pada saat yang sama menjadi ramah lingkungan (Hosain & Rahman, 2016, dalam Moradeke et al., 2021).

c. *Green compensation and rewards*

Kompensasi dan penghargaan merupakan salah satu faktor penting tujuan karyawan bekerja. *Green compensation and rewards* didasarkan pada kinerja karyawan terhadap praktik-praktik keberlanjutan. Di antara praktik-praktik *green human resource management*, *green compensation and rewards* merupakan praktik penting di mana suatu organisasi memberikan imbalan dan kompensasi kepada karyawannya (Maderazo, 2016; Mandago, 2018, dalam Kuo et al., 2022).

d. *Green involvement*

Green Involvement adalah salah satu aspek dalam *green human resource management* yang berfokus pada keterlibatan aktif karyawan dalam inisiatif keberlanjutan lingkungan di tempat kerja. Menurut Renwick et al. (2013) dan

Gupta (2018) dalam Kaur & Mittal (2021) *green involvement* merujuk pada kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mempelajari dan menerapkan strategi keberlanjutan guna mencegah polusi lingkungan dan masalah ekologi lainnya. Praktik ini bertujuan untuk mendorong partisipasi karyawan dalam berbagai program dan kebijakan ramah lingkungan, sehingga menciptakan budaya organisasi yang lebih sadar lingkungan serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan.

e. *Green performance appraisal*

Green performance appraisal merupakan salah satu elemen dalam *green human resource management* yang bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan kontribusi karyawan terhadap keberlanjutan lingkungan. Pavitra (2017) dalam Ardiza et al. (2021) menyatakan *green performance appraisal* adalah penilaian kinerja karyawan mengenai seberapa baik karyawan membuat kemajuan menuju lingkungan yang hijau, dimensi dari *green performance appraisal* terdiri dari fokus strategis, keterukuran, dan kelengkapan.

Penerapan *green human resource management* tidak hanya mendukung efektivitas organisasi, tetapi juga dapat berkontribusi terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals*. Praktik seperti *green recruitment* dan *green training* berperan dalam membentuk budaya kerja yang layak dan beretika sesuai dengan SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*), sedangkan *green involvement* dan *green performance appraisal* mendorong partisipasi aktif karyawan dalam

inisiatif ramah lingkungan, yang sejalan dengan SDG 12 (*Responsible Consumption and Production*) dan SDG 13 (*Climate Action*). *Green human resource management* tidak cukup jika hanya sebatas integrasi teknis ke dalam sistem manajemen SDM. *Green human resource management* dapat dijadikan sebagai budaya organisasi yang dipraktikkan karyawan dalam sehari-hari. Perusahaan yang berhasil membangun kesadaran dan pemahaman akan pentingnya keberlanjutan pada seluruh elemen SDM akan lebih efektif dalam mencapai kinerja operasional sekaligus berkontribusi pada tujuan lingkungan global. Jabbour et al. (2010) dalam Faisal (2023) menyatakan *green human resource management* memastikan keberlanjutan lingkungan dan membuat organisasi lebih kompetitif karena karyawan dan organisasi terlibat dalam inisiatif hijau.

2.2. *Employee Retention*

Employee retention mengacu pada kemampuan perusahaan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Das dan Baruah (2013) dalam Hadi & Ahmed (2018) menjelaskan konsep tersebut sebagai sebuah proses di mana karyawan didorong untuk tetap bersama organisasi selama periode maksimum atau hingga penyelesaian proyek. Hal tersebut juga didukung oleh Gorde (2019) yang menyatakan retensi karyawan memperhitungkan berbagai langkah yang diambil agar seseorang tetap berada di sebuah organisasi untuk jangka waktu yang maksimal. Perusahaan harus mempertimbangkan berbagai hal sesuai dengan kapasitas perusahaan untuk membuat karyawannya bertahan dan bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Hal tersebut dikarenakan retensi

karyawan mengacu pada kapasitas perusahaan untuk mempertahankan karyawannya sekaligus mengurangi keinginan untuk keluar (Wijayanthi et al., 2024).

Perusahaan perlu memperhatikan 5 hal dasar yang berkaitan dengan retensi menurut Gorde (2019) yaitu:

a. *Environment*

Karyawan yang termotivasi ingin berkontribusi pada area kerja di luar deskripsi pekerjaan spesifiknya. Ramlall (2003) menekankan lingkungan kerja yang sesuai merupakan kebutuhan karyawan dalam sebuah organisasi karena akan mendorong komitmen. Nelson (2006) juga menjelaskan dalam studinya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang tidak ternilai, tidak tertandingi dan tidak ternilai harganya.

b. *Growth*

Pertumbuhan merupakan bagian integral dari karir setiap individu. Jika seorang karyawan tidak dapat memperkirakan jalur pengembangan karirnya di perusahaan saat ini, terdapat kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan begitu mendapatkan kesempatan. Grossman (2002) menekankan pertumbuhan dan produktivitas adalah hasil akhir dari perilaku karyawan seperti kinerja, retensi, dan kepuasan karyawan.

c. *Compensation*

Kompensasi merupakan bagian terbesar dari proses retensi. Karyawan selalu memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap paket kompensasi karyawan.

Kompensasi meliputi gaji dan upah, bonus, asuransi kesehatan, dan tunjangan setelah pensiun.

d. *Relationship*

Terkadang hubungan dengan manajemen dan rekan kerja menjadi alasan bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Manajemen sering kali tidak dapat menyediakan budaya dan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan dalam hal hubungan personalia dan profesional. Budaya kerja yang mendukung dapat membantu mengembangkan karyawan secara profesional dan meningkatkan kepuasan karyawan.

e. *Support*

Karyawan saat ini meminta tempat kerja yang membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, daripada memaksa karyawan untuk mengutamakan salah satunya.

Di sisi lain, jika perusahaan tidak memperhatikan kelima hal dasar tersebut, karyawan dapat merasa tidak dihargai yang dapat berdampak pada dedikasi kepada perusahaan. Dedikasi karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan atau organisasi (Fauzi et al., 2023, dalam Wijayanthi et al., 2024). Menurut Gorde (2019) perusahaan yang tidak dapat mempertahankan karyawannya dengan baik atau memiliki *turn over* yang tinggi dapat berdampak negatif pada perusahaan seperti:

a. Biaya pergantian karyawan

Biaya pergantian karyawan merupakan salah satu beban finansial yang signifikan bagi perusahaan. Perusahaan terkadang sulit untuk mengukur secara akurat seluruh komponen biaya seperti biaya rekrutmen, pelatihan, serta hilangnya produktivitas selama masa transisi.

b. Hilangnya pengetahuan perusahaan

Karyawan yang keluar dapat membawa pengetahuan berharga tentang perusahaan, pelanggan, proyek-proyek saat ini, dan sejarah perusahaan. Perusahaan sering menghabiskan banyak waktu dan uang untuk karyawan tersebut dengan harapan akan kembali lagi di masa depan.

c. Terganggunya pelayanan pelanggan

Pergantian karyawan juga berpotensi menimbulkan gangguan terhadap layanan pelanggan. Hal ini disebabkan oleh fakta sebagian besar pelanggan dan klien menjalin hubungan bisnis tidak hanya berdasarkan produk atau jasa yang ditawarkan, tetapi juga karena adanya relasi interpersonal yang dibangun dengan karyawan perusahaan.

d. *Turnover* dapat menyebabkan lebih banyak *turnover*

Tingginya *turnover* dapat memengaruhi stabilitas organisasi secara menyeluruh. Hal tersebut dikarenakan beban kerja dari posisi yang kosong sering kali dialihkan kepada rekan kerja yang lain, sehingga menimbulkan tekanan kerja, penurunan moral, dan potensi meningkatnya keinginan karyawan lain untuk mengundurkan diri.

e. Efisiensi berkurang

Jika seorang karyawan mengundurkan diri, maka sejumlah waktu akan terbuang untuk merekrut dan melatih karyawan baru, yang secara langsung dapat menjadi kerugian bagi perusahaan meskipun sering kali tidak terlihat secara langsung. Bahkan setelah proses tersebut, tidak ada jaminan karyawan baru akan memiliki tingkat efisiensi yang sama.

Seiring berkembangnya lingkungan kerja, perusahaan akan mengalami kendala dalam mempertahankan karyawannya, dikarenakan faktor-faktor untuk mempertahankan karyawan juga akan berevolusi. Salah satu tantangan utama adalah sifat lingkungan kerja yang terus berkembang, di mana karyawan menuntut fleksibilitas yang lebih besar dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, yang sering kali tidak dapat diatasi oleh strategi retensi tradisional (Sepahvand dan Khodashahri, 2021 dalam Noorulkhathija & Hussain, 2025). Menurut beberapa penelitian terdahulu faktor-faktor yang memengaruhi *employee retention*, antara lain *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).

2.3. *Green Innovation*

Green innovation berfokus pada pengembangan dan penerapan teknologi dan praktik ramah lingkungan untuk mendorong pembangunan berkelanjutan. *Green*

innovation menjadi salah satu strategi utama yang diadopsi oleh perusahaan dan pemerintah untuk menciptakan solusi yang lebih berkelanjutan pada era modern, di mana tantangan lingkungan semakin meningkat akibat perubahan iklim dan eksploitasi sumber daya yang berlebihan. Hal ini mencakup upaya untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek operasional. *Green innovation* terdiri dari sistem, proses, produk, dan praktik yang unik atau diubah yang memberikan keuntungan bagi lingkungan dan mensubsidi keberlanjutan perusahaan (Xie et al., 2019 dalam Wang et al., 2021). Penerapan *green innovation* tidak hanya terbatas pada industri manufaktur, tetapi juga meluas ke sektor jasa, pertanian, dan energi, yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan meningkatkan efisiensi sumber daya. *Green innovation* harus diberlakukan tidak hanya sebagai formalitas, namun sebagai langkah konkret perusahaan untuk menciptakan operasional yang ramah lingkungan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tseng et al., (2013) dalam Guinot et al. (2022) berpendapat *green innovation* terdiri dari ide-ide inovatif baru yang bertujuan untuk menyediakan produk atau layanan tanpa menyerang alam, menghormati lingkungan, dan bersifat ekologis dalam konsepsi, konstruksi, penggunaan, dan pembuangannya. Penelitian Thomas et al., (2022) membahas manfaat ganda dari *green innovation* bagi lingkungan dan konsumen, yang menekankan perlunya inovasi produk dan proses hijau. Hal tersebut disebabkan dari sudut pandang konsumen, produk dan layanan berbasis *green innovation* semakin diminati karena kesadaran masyarakat terhadap keberlanjutan terus meningkat. *Green innovation* tidak hanya berfungsi sebagai alat

strategis dalam menjaga kelestarian lingkungan, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan posisi di pasar, menarik pelanggan, menyediakan layanan ramah lingkungan, dan memungkinkan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Luo & Zhang, 2021, dalam Rodrigues & Franco, 2023). Dengan kata lain, *green innovation* adalah alat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pangsa pasar dan tetap hidup dalam jangka panjang (Karimi, 2020 dalam Rodrigues & Franco, 2023)

Green innovation semakin penting untuk dikembangkan dan dilaksanakan seiring depan penerapan yang berorientasi pada *Sustainable Development Goals*. *Green innovation* secara langsung berkontribusi pada pencapaian beberapa tujuan *Sustainable Development Goals*, seperti SDG 9 (*Industry, Innovation, and Infrastructure*), yang mendorong pembangunan industri yang berkelanjutan dan inovatif, serta SDG 12 (*Responsible Consumption and Production*) yang menekankan pentingnya efisiensi dan pengoptimalan penggunaan sumber daya dan pengurangan limbah. Selain itu, *green innovation* juga sangat relevan terhadap SDG 13 (*Climate Action*). Hal tersebut dikarenakan *green innovation* menjadi bagian dari strategi dalam penanggulangan perubahan iklim.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Hassanein et al. (2024) dengan judul “*Green Human Resource Management and Employee Retention in the Hotel Industry of UAE: The Mediating Effect of Green Innovation*” bertujuan untuk menguji hubungan *green human resource management* dengan *employee retention* dan pengaruh *green innovation*

sebagai mediator pada 201 karyawan di industri hotel di Uni Emirat Arab. Penelitian ini 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 Lin et al. (2024) dengan judul “*Impact of Green Work–Life Balance and Green Human Resource Management Practices on Corporate Sustainability Performance and Employee Retention: Mediation of Green Innovation and Organisational Culture*” bertujuan untuk menguji hubungan *green human resource management practices* dan *green work life balance* dengan *corporate sustainability performance* dan *employee retention* dan pengaruh *green innovation* dan *organisational culture* sebagai mediator pada 450 supervisor di Inggris. Penelitian ini menemukan *green human resource management* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *employee retention*, *green human resource management* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *green innovation*, dan *green innovation* memediasi *green human resource management* terhadap *employee retention*.

Penelitian Munawar et al. (2022) dengan judul “*Effects of Green Human Resource Management on Green Innovation through Green Human Capital, Environmental Knowledge, and Managerial Environmental Concern*” bertujuan untuk menguji hubungan *green human resource management* dengan *green innovation* dengan *green human capital* dan *environmental knowledge* dan pengaruh *managerial environmental concern* sebagai mediator pada 209 karyawan

di industri hotel di Pakistan. Penelitian ini menemukan *green human resource management* memiliki pengaruh positif terhadap *green innovation*.

Penelitian Kanan et al. (2023) dengan judul “*Green Innovation as a Mediator between Green Human Resource Management Practices and Sustainable Performance in Palestinian Manufacturing Industries*” bertujuan untuk menguji hubungan *green human resource management practices* dengan *sustainable performance* dan pengaruh *green innovation* sebagai mediator pada 58 karyawan di perusahaan manufaktur di Palestina. Penelitian ini menemukan *green human resource management practices* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *green innovation*.

Penelitian Fang et al. (2022) dengan judul “*The Mediating Role of Green Innovation and Green Culture in The Relationship between Green Human Resource Management and Environmental Performance*” bertujuan untuk menguji pengaruh *green human resource management* terhadap *green innovation* pada 290 karyawan di industri manufaktur di Malaysia. Penelitian ini menemukan *green human resource management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *green innovation*.

Penelitian Rosianti et al. (2024) dengan judul “Faktor faktor yang Mempengaruhi Employee Retention pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Jakarta” bertujuan untuk menguji pengaruh *green human resource management* dan *green innovation* terhadap *employee retention* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta. Penelitian ini menemukan *green human resource management* berpengaruh

signifikan dan positif terhadap *green innovation* dan *green innovation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee retention*.

Penelitian Fazal-e-Hasan et al. (2023) dengan judul “*The Role of Green Innovation and Hope in Employee Retention*” bertujuan untuk menguji pengaruh *green innovation* terhadap *employee retention* pada karyawan di Australia. Penelitian ini menemukan *green innovation* positif terhadap *employee retention*.

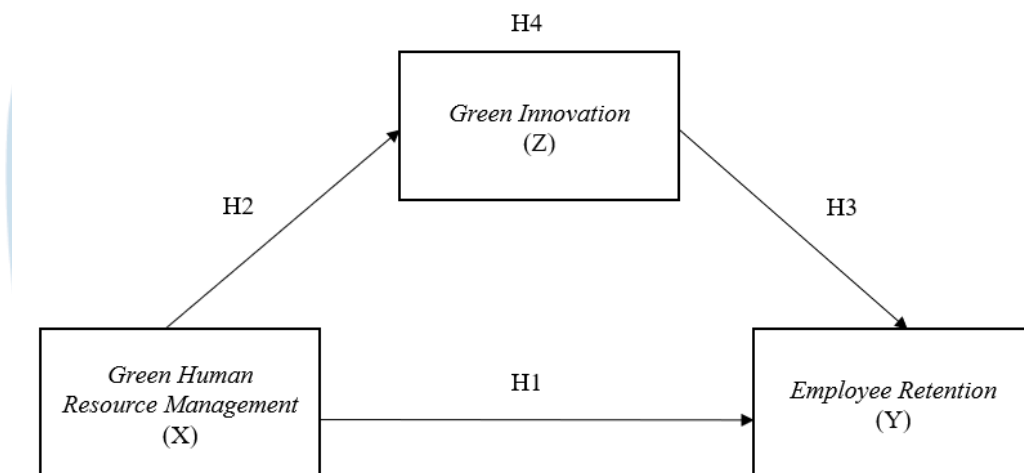
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Green Human Resource Management and Employee Retention in the Hotel Industry of UAE: The Mediating Effect of Green Innovation</i> – Fida Hassanein, Amira Daouk, Diala Yassine, Najib Bou Zakhem, Ranim Elsayed, Ahmad Saleh (2024).	<i>Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i> .	<i>Green human resource management</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee retention</i> , sedangkan <i>green innovation</i> memediasi <i>green human resource management</i> terhadap <i>employee retention</i> pada industri hotel di Uni Emirat Arab.
<i>Impact of Green Work–Life Balance and Green Human Resource Management Practices on Corporate Sustainability Performance and Employee Retention: Mediation of Green Innovation and Organisational Culture</i> – Zil Lin, Hai Gu, Kiran Zahara Gillani, Mochammad Fahlevi (2024).	<i>Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i> .	<i>Green human resource management</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee retention</i> , <i>green human resource management</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>green innovation</i> , <i>green innovation</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee retention</i> , dan <i>green innovation</i> memediasi <i>green human resource management</i> terhadap <i>employee retention</i> .

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Effects of Green Human Resource Management on Green Innovation through Green Human Capital, Environmental Knowledge, and Managerial Environmental Concern</i> – Sidra Munawar, Muneeb Ahmed, Hummaira Yousaf (2022).	<i>Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM).</i>	<i>Green human resource management</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee retention</i> pada berbagai hotel di Pakistan.
<i>Green Innovation as a Mediator between Green Human Resource Management Practices and Sustainable Performance in Palestinian Manufacturing Industries</i> – Mohammad Kanan, Baha Taha, Yahya Saleh, Mohammed Alsayed, Ramiz Assaf, Mohamed Ben Hassen, Elham Alshaibani, Ali Bakir, Weam Tunsu (2023).	<i>Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM).</i>	<i>Green human resource management practices</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>green innovation</i> pada perusahaan manufaktur di Palestina.
<i>The Mediating Role of Green Innovation and Green Culture in The Relationship between Green Human Resource Management and Environmental Performance</i> – Liuyue Fang, Shengxu Shi, Jingzu Gao, Xiayun Li (2022).	<i>Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM).</i>	<i>Green human resource management</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>green innovation</i> pada perusahaan manufaktur di Malaysia.
Faktor faktor yang Mempengaruhi Employee Retention pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Jakarta – Melinda Husnia Rosianti, Laura Agriza, Sultan Akmal Fadhillah, Netania Emilisa (2024).	SPSS dengan metode <i>Single Regression</i> .	<i>Green human resource management</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee retention</i> dan <i>green innovation</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee retention</i> pada Hotel Bintang 3 di Jakarta.

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>The Role of Green Innovation and Hope in Employee Retention</i> – Syed Muhammad Fazal-e-Hasan, Hormoz Ahmadi, Harjit Sekhon, Gary Mortimer, Gary Mortimer, Mohd Sadiq, Husni Kharouf, Muhammad Abid (2022)	SPSS dan AMOS 25	<i>Green innovation</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee retention</i> pada karyawan di Australia.

2.5. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya keprihatinan terhadap praktik keberlanjutan, perusahaan mulai melakukan transformasi terhadap kegiatan operasional. Praktik-praktik SDM yang sebelumnya bersifat tradisional kini beradaptasi dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan. Integrasi tersebut dikenal sebagai *green human resource management*. Faeni et al. (2025) berpendapat *green human resource management* dapat didefinisikan sebagai

kebijakan, praktik, dan sistem sumber daya manusia yang menekankan keberlanjutan lingkungan.

Green human resource management memiliki kaitan erat dengan *employee retention*, khususnya pada perusahaan yang telah menerapkan prinsip keberlanjutan atau berstatus *green company*. Qureshi et al. (2020) berpendapat *green human resource management* berkaitan dengan kemampuan dan kapasitas perusahaan dalam menarik, melatih, dan mempertahankan karyawan melalui praktik-praktik ramah lingkungan. Penerapan praktik *green human resource management* tidak hanya mendukung keberlanjutan perusahaan, tetapi juga berdampak positif pada peningkatan kepuasan, keterlibatan, loyalitas, dan komitmen karyawan (Charli & Mahzum, 2024; Prasetyo et al., 2024). Karyawan yang merasa puas cenderung lebih bertahan di perusahaan, menjadikan *green human resource management* sebagai strategi efektif untuk meningkatkan *employee retention*.

Penerapan *green human resource management* memfasilitasi perusahaan dalam membangun budaya kerja berkelanjutan yang mendorong terciptanya *green innovation* melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi karyawan. *Green innovation* sendiri merupakan hasil dari proses tersebut, yang dalam konteks organisasi atau perusahaan mencakup strategi dan proses operasional yang berorientasi pada pengurangan dampak lingkungan (Hassanein et al., 2024). Inovasi ini tidak hanya terwujud dalam visi dan misi perusahaan, tetapi juga harus tercermin dalam praktik operasional perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Implementasi tersebut dapat menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi keberlanjutan bisnis.

Karyawan merupakan pelaku utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Pada perusahaan yang berkelanjutan atau *green company*, karyawan cenderung lebih terlibat dalam perilaku yang berwawasan ekologis (Lin et al. 2024). Perusahaan yang secara konsisten mengembangkan dan menerapkan *green innovation* menunjukkan tanggung jawab sosial dan etika bisnis yang tinggi, sehingga membangun citra positif di mata karyawan. Hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga karyawan akan cenderung bertahan di perusahaan tersebut. Pada akhirnya, *green innovation* tidak hanya mendukung keberlanjutan lingkungan tetapi juga berperan penting dalam mempertahankan talenta berkualitas di dalam perusahaan.

Saat ini, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan zaman. *Green human resource management* menuntut perusahaan untuk tidak sekadar menerapkan praktik-praktik yang ada, melainkan juga beradaptasi dengan menciptakan dan menerapkan inovasi yang berkelanjutan atau *green innovation* secara konsisten. Karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan operasional perusahaan memiliki potensi untuk merespons *green innovation*, di mana *green innovation* dapat meningkatkan atau tidak meningkatkan *employee retention* melebihi dampak yang dihasilkan oleh penerapan *green human resource management*. *Green innovation* dapat menjadi penghubung antara *green human resource management* dengan *employee retention*, dengan kata lain *green innovation* dapat mempengaruhi pengaruh *green human resource management* terhadap *employee retention*. Beberapa penelitian terdahulu menemukan *green*

innovation memediasi *green human resource management* terhadap *employee retention* (Hassanein et al., 2024; Lin et al., 2024).

Kerangka penelitian di atas menunjukkan pengaruh variabel *green human resource management* sebagai variabel independen terhadap variabel *employee retention* sebagai variabel dependen dengan variabel *green innovation* sebagai variabel mediasi. Variabel mediasi adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta dapat memengaruhi kuat lemahnya hubungan antara variabel independen dan dependen.

2.1. Hipotesis

Penerapan *green human resource management* tidak hanya bertujuan untuk mengurangi dampak lingkungan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, inovatif, dan berkelanjutan. Perusahaan yang menerapkan *green human resource management* berusaha untuk mempertahankan karyawannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Penelitian Hassanein et al. (2024) menemukan *green human resource management* dapat menjadi alat yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Penyebabnya adalah karyawan yang merasa puas, dihargai, dan terlibat dalam kebijakan keberlanjutan perusahaan cenderung memilih untuk tetap bertahan mendukung perkembangan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Retention* pada Aveta Hotel Malioboro.

Green human resource management mengintegrasikan praktik-praktik keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia, visi dan misi perusahaan, kegiatan operasional, serta inovasi. *Green human resource management* berbeda dengan praktik SDM tradisional yang umumnya berfokus pada aspek administratif dan efisiensi tenaga kerja. Perbedaan ini menjadikan *green human resource management* sebagai faktor utama dalam mendorong *green innovation*, di mana perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan menerapkan solusi inovatif yang dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Wang et al. (2021) dalam Guinot et al. (2022) mendefinisikan *green innovation* sebagai inovasi yang berfokus pada pencapaian pembangunan berkelanjutan dan pelestarian sumber daya alam melalui pengembangan produk dan layanan yang lebih ramah lingkungan. Fang et al. (2022) menemukan *green human resource management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *green innovation*. Pada penelitian yang sama, *green human resource management* terbukti meningkatkan dan secara signifikan memperbaiki *green innovation*. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Green Innovation* pada Aveta Hotel Malioboro.

Penerapan praktik *green innovation* dalam organisasi tidak hanya memberikan manfaat bagi lingkungan, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Perusahaan yang mengimplementasikan *green innovation* akan memiliki karyawan yang cenderung merasa lebih bangga dan

terlibat dalam pekerjaan karyawan. Rosianti et al. (2024) menemukan *green innovation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee retention*. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Green Innovation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Retention* pada Aveta Hotel Malioboro.

Tujuan utama dari *green human resource management* adalah untuk menciptakan kesadaran dan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan. Penerapan *green human resource management* seperti perekrutan, pelatihan, dan sistem kompensasi yang berorientasi lingkungan tidak hanya meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam aspek lingkungan tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dan *green innovation*. Penelitian Hassanein et al. (2024) menemukan *green innovation* memediasi *green human resource management* terhadap *employee retention*. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Green Innovation* memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Retention* pada Aveta Hotel Malioboro.