

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Green human resource management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee retention*. Semakin tinggi penerapan praktik-praktik SDM ramah lingkungan maka semakin tinggi juga perusahaan dapat meretensi karyawannya.
2. *Green human resource management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *green innovation*. Semakin tinggi penerapan praktik-praktik SDM ramah lingkungan maka semakin tinggi juga inovasi dan tujuan jangka pendek serta panjang yang bersifat ramah lingkungan.
3. *Green innovation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee retention*. Semakin tinggi inovasi ramah lingkungan maka semakin tinggi juga *employee retention*.
4. *Green innovation* memediasi pengaruh *green human resource management* terhadap *employee retention*. *Green human resource management* dapat meningkatkan *employee retention* secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan *green innovation*.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat dikembangkan dan diimplementasikan oleh Aveta Hotel Malioboro. Penelitian ini menghasilkan temuan di mana *employee retention* dipengaruhi secara langsung oleh penerapan praktik-praktik *green human resource management* dan *green innovation* yang dihasilkan oleh Aveta Hotel Malioboro. Penerapan praktik-praktik *green human resource management* dan *green innovation* dapat mendorong budaya peduli lingkungan yang dapat terciptanya lingkungan kerja yang ramah lingkungan, sehat, dan berorientasi pada keberlanjutan. Selain itu, Aveta Hotel Malioboro memiliki citra positif di mata karyawan dikarenakan karyawan merasa Aveta Hotel Malioboro sudah peduli terhadap lingkungan dan secara garis besar memenuhi agenda atau tujuan *Sustainable Development Goals* yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa. Hal tersebut berdampak pada meningkatkan komitmen, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat memperkuat strategi retensi yang dilakukan oleh Aveta Hotel Malioboro.

Analisis deskriptif untuk variabel *green human resource management* di Aveta Hotel Malioboro menunjukkan hasil yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan secara umum karyawan merasa Aveta Hotel Malioboro sudah menerapkan praktik-praktik *green human resource management* dan mendorong budaya peduli lingkungan di perusahaan. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi yaitu “Saya merasa Aveta Hotel Malioboro memiliki program pengembangan untuk berbagai departemen”. Pernyataan tersebut menunjukkan Aveta Hotel Malioboro telah

menyediakan dan menjalankan program pelatihan dan pengembangan untuk berbagai departemen. Hal tersebut dapat berdampak positif terhadap strategi retensi karyawan dikarenakan pelatihan dan pengembangan termasuk ke dalam jenjang karir. Jenjang karir tidak hanya sebatas promosi jabatan namun juga dapat berupa peningkatan kemampuan karyawan lewat pelatihan dan pengembangan. Jenjang karir sendiri merupakan salah satu aspek dan alasan yang dapat membuat karyawan bertahan lebih lama di perusahaan. Di sisi lain, pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu “Aveta Hotel Malioboro memberikan bonus dan insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap inisiatif ramah lingkungan yang karyawan lakukan.” Pernyataan tersebut memiliki nilai terendah yang menandakan Aveta Hotel Malioboro belum memberikan bonus atau insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap inisiatif ramah lingkungan yang karyawan tunjukkan. Aveta Hotel Malioboro dapat mengembangkan kebijakan terkait pemberian bonus atau insentif tersebut, dikarenakan bonus atau insentif merupakan hal dasar dalam retensi. Selain itu, salah satu aspek karyawan adalah terkait pemberian bonus atau insentif di perusahaan.

Analisis deskriptif untuk variabel *employee retention* di Aveta Hotel Malioboro menunjukkan hasil yang tinggi. Hal ini merupakan hal yang positif dikarenakan karyawan merasa senang dan ingin bekerja lebih lama di Aveta Hotel Malioboro dan menunjukkan kemampuan Aveta Hotel Malioboro untuk mempertahankan karyawannya. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi yaitu “Saya senang dengan pekerjaan saya di Aveta Hotel Malioboro”. Hal tersebut menunjukkan karyawan merasa puas, senang, dan memiliki perasaan positif

terhadap kerjaannya di Aveta Hotel Malioboro. Aveta Hotel Malioboro perlu mempertahankan hal ini, dikarenakan karyawan yang merasa senang memiliki berbagai dampak positif seperti meningkatnya kinerja karyawan dan memilih untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Di sisi lain, pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu “Jika ada tawaran yang bagus, saya akan mengambil pekerjaan itu dan pindah ke perusahaan baru.” Hasil tersebut merupakan hasil yang positif sejalan dengan perasaan senang karyawan terhadap pekerjaannya di Aveta Hotel Malioboro. Hal tersebut dikarenakan walaupun ada tawaran yang lebih menarik dan bagus dari perusahaan lain, karyawan tidak berniat untuk pindah ke perusahaan yang baru. Hal tersebut mencerminkan kemampuan Aveta Hotel Malioboro dalam merentensi karyawannya. Aveta Hotel Malioboro mendorong dan memotivasi karyawan untuk tetap bertahan lebih lama di perusahaan.

Analisis deskriptif untuk variabel *green innovation* di Aveta Hotel Malioboro menunjukkan hasil yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan Aveta Hotel Malioboro sudah berupaya untuk mengembangkan dan menerapkan inovasi-inovasi yang peduli terhadap lingkungan, berorientasi pada nilai keberlanjutan, dan berusaha untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi yaitu “Saya merasa Aveta Hotel Malioboro mengoptimalkan proses dengan tujuan mengurangi konsumsi energi di semua departemen.” dan “Saya merasa Aveta Hotel Malioboro terus mencari cara yang dapat didaur ulang (*reduce*), dapat digunakan kembali (*reuse*), dan dapat dipulihkan (*recycle*).” Tingginya 2 pernyataan tersebut sejalan dengan praktik, kebijakan, dan inovasi yang telah diterapkan oleh Aveta Hotel Malioboro. Aveta Hotel Malioboro dapat terus

mempertahankan praktik, kebijakan, dan inovasi tersebut, sehingga tidak hanya berdampak pada pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan, namun juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan. Di sisi lain, pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu “Terdapat tujuan jangka pendek yang dirancang untuk mendukung inovasi yang ramah lingkungan.” Hal ini mengindikasikan Aveta Hotel Malioboro kurang merancang inovasi ramah lingkungan yang bertujuan jangka pendek. Aveta Hotel Malioboro sebaiknya mulai merancang dan menerapkan inovasi ramah lingkungan yang bersifat jangka pendek dan mudah diukur dampaknya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan, berikut keterbatasan tersebut yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian di masa depan:

1. Tingkat pemahaman responden terhadap isu keberlanjutan dan *green innovation* masih terbatas karena tergolong baru di perusahaan. Isu keberlanjutan belum tersosialisasi secara menyeluruh dan tidak semua karyawan memiliki pemahaman tentang urgensi dan dampak inisiatif keberlanjutan pada kesejahteraan, kesehatan kerja, reputasi perusahaan, dan rasa bangga menjadi bagian organisasi yang peduli lingkungan. Hal ini dapat memengaruhi persepsi dan penilaian responden dalam mengisi kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya bias atau variasi dalam interpretasi item pertanyaan yang berkaitan dengan *employee retention*.

2. Responden mengisi kuesioner yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal tersebut dikarenakan responden mengisi kuesioner pada saat bekerja atau sedang pelatihan, sehingga tidak mempunyai waktu yang cukup untuk mengisi kuesioner ataupun membaca pernyataan dengan seksama.
3. Penelitian ini tidak menggunakan variabel *environmental leadership* yaitu gaya kepemimpinan yang mendorong dan memberikan contoh dalam perilaku ramah lingkungan, mendukung inisiatif ramah lingkungan karyawan, dan membangun komitmen terhadap keberlanjutan. Selain itu, variabel tersebut memiliki keterkaitan dengan aspek keberlanjutan dan dapat memengaruhi *employee retention*.
4. Penelitian ini menggunakan kriteria sampel yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal selama 3 bulan di Aveta Hotel Malioboro. Kriteria tersebut kurang tepat dengan topik pada penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang baru bekerja selama 3 bulan belum cukup memahami penerapan praktik-praktik dan kebijakan ramah lingkungan yang diimplementasikan oleh Aveta Hotel Malioboro secara menyeluruh. Selain itu, karyawan yang baru bekerja selama 3 bulan tidak cukup merepresentasikan mengenai topik *employee retention*. Hal tersebut dikarenakan karyawan masih memiliki euforia dan semangat kerja yang tinggi, serta dianggap belum memahami kompleksitas dan mengalami permasalahan yang sering terjadi di perusahaan.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada perusahaan yang telah melaksanakan sosialisasi dan edukasi secara intensif tentang pentingnya praktik *green human resource management* dan *green innovation*. Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan segmentasi responden berdasarkan tingkat pemahaman atau keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam. Selain itu, dapat ditambahkan metode wawancara untuk menggali persepsi karyawan secara lebih komprehensif terkait pengaruh keberlanjutan terhadap loyalitas karyawan dalam jangka panjang.
2. Penelitian selanjutnya perlu memastikan kondisi pengisian kuesioner pada waktu dan situasi yang kondusif, seperti di luar jam sibuk kerja atau dengan pemberian waktu khusus, agar responden dapat membaca dan menjawab pernyataan secara lebih teliti sesuai kondisi sebenarnya. Peneliti perlu memberikan arahan terlebih dulu kepada calon responden sebelum mengisi kuesioner atau dapat menggunakan pendekatan lain berupa wawancara dan observasi lapangan.
3. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti *environmental leadership*, yang berperan dalam membentuk perilaku kerja ramah lingkungan melalui keteladanan, dukungan, dan dorongan dari pimpinan. Variabel ini dapat

memengaruhi kontribusi terhadap *employee retention*, khususnya dalam konteks perusahaan yang menerapkan prinsip keberlanjutan.

4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan kriteria sampel dengan masa kerja karyawan yang lebih lama. Kriteria sampel tersebut dapat berupa karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun. Karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun dianggap lebih mengerti dan sudah menerapkan secara menyeluruh praktik-praktik ramah lingkungan. Selain itu karyawan sudah mengerti kompleksitas dan permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan, sehingga karyawan dengan masa kerja lebih lama dapat lebih relevan memberikan jawaban terkait topik *green human resource management* dan *employee retention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Ardiza, F., Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2021). the Influence of Green Performance Appraisal and Green Compensation to Improve Employee Performance through Ocbe. *International Review of Management and Marketing*, 11(4), 13–22. <https://doi.org/10.32479/irmm.11632>
- Charli, C. O., & Mahzum, M. (2024). Determinan Green Human Resouce Management terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Perhubungan. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Devassia, B. P., Janarthanam, S., & Muço, K. (2025). Employee Retention Analysis: Work Integration Strategy in Business Management Institutions. *Corporate and Business Strategy Review*, 6(1), 112–118. <https://doi.org/10.22495/cbsrv6i1art11>
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A model for Indonesia's F&B industry. *Environmental Challenges*, 18(January). <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management—A Synthesis. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 160–161.
- Fang, L., Shi, S., Gao, J., & Li, X. (2022). The Mediating Role of Green Innovation and Green Culture in The Relationship between Green Human Resource Management and Environmental Performance. *PLoS ONE*, 17(9 September), 1–24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274820>
- Fazal-e-Hasan, S. M., Ahmadi, H., Sekhon, H., Mortimer, G., Sadiq, M., Kharouf, H., & Abid, M. (2023). The role of green innovation and hope in employee retention. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 220–239. <https://doi.org/10.1002/bse.3126>
- Gorde, S. (2020). *A Study of Employee Retention. June 2019*.
- Guinot, J., Barghouti, Z., & Chiva, R. (2022). Understanding Green Innovation: A Conceptual Framework. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su14105787>
- Hadi, N. U., & Ahmed, S. (2018). Role of employer branding dimensions on employee retention: Evidence from educational sector. *Administrative Sciences*, 8(3). <https://doi.org/10.3390/admsci8030044>

- Hassanein, F., Daouk, A., Yassine, D., Bou Zakhem, N., Elsayed, R., & Saleh, A. (2024). Green Human Resource Management and Employee Retention in The Hotel Industry of UAE: The Mediating Effect of Green Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 16(11), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su16114668>
- Ibarra-Cisneros, M. A., Vela-Reyna, J. B., & Hernández-Perlines, F. (2024). Green Transformational Leadership as a Foundation for Implementing Green Strategic Orientations and The Development of Green Innovation and Green Performance. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 12(4), 43–58. <https://doi.org/10.15678/EBER.2024.120403>
- Irawati, K., & Bagus Ketut, S. I. (2022). *The Effect of Compensation on Employee Retention with Job Satisfaction as a Mediating Variable*. 9(January), 356–363.
- Kanan, M., Taha, B., Saleh, Y., Alsayed, M., Assaf, R., Hassen, M. Ben, Alshaibani, E., Bakir, A., & Tunsi, W. (2023). Green Innovation as a Mediator between Green Human Resource Management Practices and Sustainable Performance in Palestinian Manufacturing Industries. *Sustainability (Switzerland)*, 15(2), 1–27. <https://doi.org/10.3390/su15021077>
- Kaur, P., & Mittal, E. (2021). Linking Green Involvement and Green Satisfaction Through Perceived Green Organizational Support and Employee Psychological Empowerment. *Journal of the Maharaja Sayajirao University of Baroda*, 55(September), 311–322.
- Kuo, Y. K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsaengon, R. (2022). Impact of Green HRM Practices on Environmental Performance: The Mediating Role of Green Innovation. *Frontiers in Psychology*, 13(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>
- Leal, Antonio & Leal-Rodríguez, Antonio & Albort Morant, Gema. (2017). Green Innovation. 10.1007/978-1-4614-6616-1_200021-1.
- Lin, Z., Gu, H., Gillani, K. Z., & Fahlevi, M. (2024). 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. *Sustainability (Switzerland)*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/su16156621>
- Moradeke, F. T., Ishola, G. K., & Okikiola, O. L. (2021). Green Training and Development Practices on Environmental Sustainability: Evidence from WAMCO PLC. *Journal of Educational Management & Social Sciences*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.48112/jemss.v1i2.212>

- Munawar, S., Yousaf, D. H. Q., Ahmed, M., & Rehman, D. S. (2022). Effects of Green Human Resource Management on Green Innovation Through Green Human Capital, Environmental Knowledge, and Managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52(September), 141–150. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009>
- Noorulkhathija, J., & Hussain, A. J. (2025). *Strategic Employee Retention: Enhancing Workforce Stability Through Effective HR Management*. 2032–2037. <https://doi.org/10.21917/ijms.2025.0314>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Prasetyo, A. F., Rahman, A. N., Bagasghani, I. S., Djastuti, I., & Yuniawan, A. (2024). *Theoretical Study of Green Human Resources Management and the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance*. 1(3), 86–93.
- Qureshi, T. M., Singh, A., & Almessabi, B. N. (2020). Green Human Resource Management for Organizational Sustainability: A Need of the Hour for Modern Workplace. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(4). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.55.4.44>
- Rodrigues, M., & Franco, M. (2023). Green Innovation in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): A Qualitative Approach. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su15054510>
- Rosianti, M., Agriza, L., Fadhillah, S., & Emilisa, N. (2024). Faktor Faktor yang mempengaruhi Employee Performance pada Karyawan Industri Radio di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 939–946. <https://doi.org/10.25105/v4i2.20944>
- Setyaningrum, R., & Muafi, M. (2023). Green Human Resource Management, Green Supply Chain Management, Green Lifestyle: Their Effect on Business Sustainability Mediated by Digital Skills. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 16(1), 1–26. <https://doi.org/10.3926/jiem.4152>
- Song, W., & Yu, H. (2018). Green Innovation Strategy and Green Innovation: The Roles of Green Creativity and Green Organizational Identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(2), 135–150. <https://doi.org/10.1002/csr.1445>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Thomas, A., Palladino, R., Nespoli, C., D’agostino, M. T., & Russo, G. (2022). Determinants and Outcomes of Green Innovations: A Conceptual Model. *Handbook of Research on Building Greener Economics and Adopting Digital Tools in the Era of Climate Change*, 43–63. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-4610-2.ch003>

- Tsymbaliuk, S., Vasylyk, A., & Stoliaruk, K. (2023). Green recruitment and adaptation practices in GHRM. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1126(1), 1–11. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1126/1/012029>
- United Nations. The 17 Goals. <https://sdgs.un.org/goals>. Diakses pada 16 Juli 2025
- Wahyudi, A. S., Syaui, A. Y., Sunaeni, Judijanto, L., & Irfan, M. (2023). Strategies for Enhancing Employee Retention: A Qualitative Study on Modern Human Resource Management Practices. *International Journal of Science and Society*, 5(5), 566–573. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i5.917>
- Wang, H., Khan, M. A. S., Anwar, F., Shahzad, F., Adu, D., & Murad, M. (2021). Green Innovation Practices and Its Impacts on Environmental and Organizational Performance. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.553625>
- Wijayanthi, I. A. T., Subagio, M., Suhendra, A., Hartini, & Darmawan, A. A. (2024). *Employee Retention Implementation Prevents Employee Turnover*. 2(2), 288–301.
- Xuecheng, W., Iqbal, Q., & Saina, B. (2022). Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership with Social Exchange Theory. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872105>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Yth. Karyawan Aveta Hotel Malioboro

Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Yohanes Setiawan, mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya sedang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Retention* dengan *Green Innovation* sebagai Variabel Mediasi pada Aveta Hotel Malioboro”.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Karyawan Aveta Hotel Malioboro untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya siapkan. Pengisian kuesioner ini membutuhkan waktu sekitar 5 menit. Seluruh data dan informasi hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini dan dijamin kerahasiaannya. Saya sangat mengharapkan kesediaan dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Yohanes Setiawan

Pertanyaan Penyaring

1. Berapa lama Anda sudah bekerja di Aveta Hotel Malioboro?

- <3 bulan
- 3 bulan – 5 bulan
- 6 bulan – 1 tahun
- 1 tahun – 2 tahun
- >2 tahun

Profil Responden

1. Jenis kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Usia
3. Jabatan
4. Departemen atau bagian
5. Lama kerja

Informasi Kuesioner

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang telah tersedia dengan cara memilih salah satu jawaban dari 5 jawaban yang sesuai dengan pendapat responden. Terdapat 5 klasifikasi jawaban yaitu STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, dan SS = Sangat Setuju.

Bagian 1. *Green Human Resource Management*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa Aveta Hotel Malioboro cenderung mempekerjakan orang-orang yang memiliki kesadaran lingkungan.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya merasa Aveta Hotel Malioboro memiliki kebijakan untuk merekrut individu yang memiliki perilaku ramah lingkungan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya mendapatkan program pelatihan yang ramah lingkungan dan dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan.	STS	TS	N	S	SS

4.	Saya merasa Aveta Hotel Malioboro memiliki program pengembangan untuk berbagai departemen.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya memiliki tujuan yang berkaitan dengan praktik ramah lingkungan.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya merasa performa ramah lingkungan semua karyawan dipantau secara berkala.	STS	TS	N	S	SS
7.	Aveta Hotel Malioboro memberikan penghargaan terhadap perilaku ramah lingkungan yang karyawan tunjukan.	STS	TS	N	S	SS
8.	Aveta Hotel Malioboro memberikan bonus dan insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap inisiatif ramah lingkungan yang karyawan lakukan.	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya dilibatkan dalam berbagi ide dan inovasi terkait praktik ramah lingkungan dalam pelaksanaan tugas.	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya dilibatkan dalam proses perubahan yang akan diterapkan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 2. *Employee Retention*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang dengan pekerjaan saya di Aveta Hotel Malioboro.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya dapat melihat masa depan untuk diri saya sendiri di Aveta Hotel Malioboro.	STS	TS	N	S	SS
3.	Aveta Hotel Malioboro cepat dalam mengadopsi teknologi baru.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya ingin bekerja di Aveta Hotel Malioboro selama 5 tahun ke depan.	STS	TS	N	S	SS
5.	Jika ada tawaran yang bagus, saya akan mengambil pekerjaan itu dan pindah ke perusahaan baru.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 3. *Green Innovation*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Terdapat tujuan jangka pendek yang dirancang untuk mendukung inovasi yang berkelanjutan.	STS	TS	N	S	SS
2.	Terdapat tujuan jangka panjang yang dirancang untuk mendukung inovasi yang berkelanjutan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa Aveta Hotel Malioboro mengoptimalkan proses dengan tujuan mengurangi konsumsi energi di semua departemen.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya merasa Aveta Hotel Malioboro terus mencari cara yang dapat didaur ulang (<i>Reduce</i>), dapat digunakan kembali (<i>Reuse</i>), dan dapat dipulihkan (<i>Recycle</i>).	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN 2 SURAT IZIN PENELITIAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 639/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Permohonan Data

5 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan Aveta Hotel Malioboro
Jl. Malioboro No. 42, Suryatmajan, Kec. Danurejan, Kota Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta 55213

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Retention* Melalui *Green Innovation* Pada Aveta Hotel Malioboro"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Yohanes Setiawan
No Mahasiswa/Prodi: 210326080/Manajemen
No Handphone : 085951394397

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Jumlah Karyawan Tetap

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	70%
Perempuan	18	30%
Usia		
20-25	29	48%
26-30	11	18%
31-35	5	8%
36-40	9	15%
41-45	2	3%
46-50	4	7%
Departemen atau Bagian		
<i>Front Office</i>	11	18%
<i>Sales Marketing</i>	4	7%
<i>Food and Beverage</i>	15	25%
<i>Housekeeping</i>	8	13%
<i>HRD</i>	2	3%
<i>Engineering</i>	6	10%
<i>Accounting</i>	5	8%
<i>A & G</i>	1	1%
<i>Security</i>	8	13%
Lama Kerja		
3 bulan – 5 bulan	7	12%
6 bulan – 1 tahun	23	38%
1 tahun – 2 tahun	26	43%
>2 tahun	4	7%

LAMPIRAN 4 ANALISIS DESKRIPTIF

Indicators				
Name	No.	Type	Missings	Mean
X1	1	MET	0	4.117
X2	2	MET	0	4.183
X3	3	MET	0	4.350
X4	4	MET	0	4.400
X5	5	MET	0	4.217
X6	6	MET	0	4.050
X7	7	MET	0	4.000
X8	8	MET	0	3.883
X9	9	MET	0	4.100
X10	10	MET	0	4.083
Y1	11	MET	0	4.517
Y2	12	MET	0	4.250
Y3	13	MET	0	4.267
Y4	14	MET	0	4.000
Y5	15	MET	0	2.850
Z1	16	MET	0	3.917
Z2	17	MET	0	4.000
Z3	18	MET	0	4.183
Z4	19	MET	0	4.183

LAMPIRAN 5 UJI VALIDITAS *CONVERGENT* (*OUTER LOADINGS*)



Outer loadings - Matrix			
	Employee Retention	Green Human _Resource Man...	Green Innovation
X1		0.831	
X10		0.651	
X2		0.836	
X3		0.749	
X4		0.793	
X5		0.806	
X6		0.765	
X7		0.821	
X8		0.695	
X9		0.768	
Y1	0.813		
Y2	0.815		
Y3	0.729		
Y4	0.745		
Y5	0.308		
Z1			0.841
Z2			0.867
Z3			0.784
Z4			0.842

Outer loadings - Matrix			
	Employee Retention	Green Human _Resource Man...	Green Innovation
X1		0.842	
X2		0.860	
X3		0.743	
X4		0.801	
X5		0.809	
X6		0.798	
X7		0.823	
X9		0.756	
Y1	0.839		
Y2	0.832		
Y3	0.726		
Y4	0.718		
Z1			0.839
Z2			0.866
Z3			0.786
Z4			0.843

LAMPIRAN 6 UJI VALIDITAS *CONVERGENT* (AVE)

Construct reliability and validity - Overview

	Average variance extracted (A...
Employee Retention	0.610
Green Human _Resource Mana...	0.648
Green Innovation	0.696

LAMPIRAN 7 UJI VALIDITAS *DISCRIMINANT* (HTMT)

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

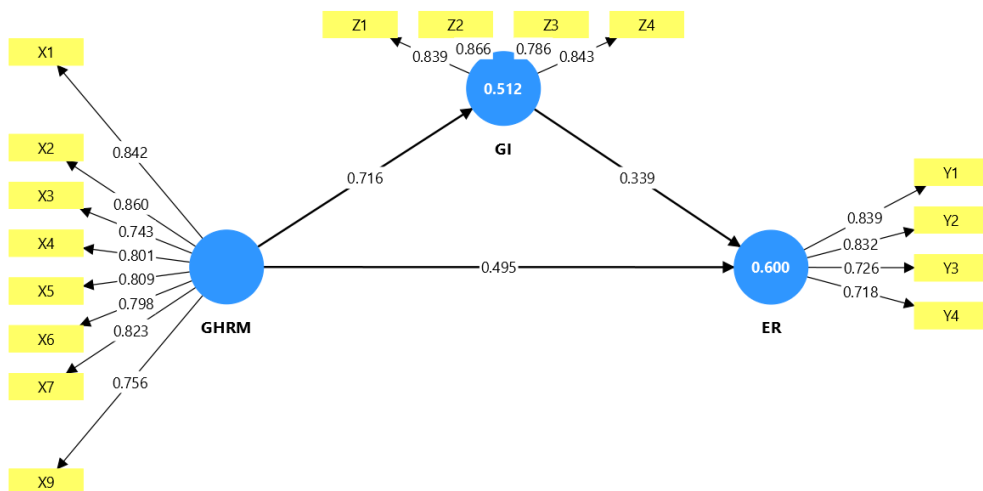
	Employee Retention	Green Human _Resource Man...	Green Innovation
Employee Retention			
Green Human _Resource Mana...	0.864		
Green Innovation	0.836	0.803	

LAMPIRAN 8 UJI RELIABILITAS

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Green Human _Resource Mana...	0.922	0.923	0.936
Green Innovation	0.854	0.859	0.901
Employee Retention	0.785	0.794	0.861

LAMPIRAN 9 UJI KETETAPAN MODEL DAN *PREDICTION RELEVANCE*



R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Employee Retention	0.600	0.586
Green Innovation	0.512	0.504

Construct Crossvalidated Redundancy

	Total	Case1	Case2	Case3	Cas
		SSO	SSE	Q ² (=1-SSE...	
ER		240.000	155.539	0.352	
GHRM		480.000	480.000		
GI		240.000	158.443	0.340	

LAMPIRAN 10 Uji PATH COEFFICIENT

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Green Human_Resource Management -> Employee Retention	0.495	0.472	0.146	3.401	0.001
Green Human_Resource Management -> Green Innovation	0.716	0.728	0.085	8.453	0.000
Green Innovation -> Employee Retention	0.339	0.365	0.137	2.483	0.013

LAMPIRAN 11 Uji SPECIFIC INDIRECT EFFECT

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Green Human_Resource Management -> Green Innovation -> Employee Retention	0.243	0.272	0.123	1.971	0.049