Faktor faktor yang Mempengaruhi *Employee Retention* pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Jakarta

Melinda Husnia Rosianti[1], Laura Agriza[2], Sultan Akmal Fadhillah[3], Netania Emilisa[4]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univesitas Trisakti
E-mail: 022002101046@std.trisakti.ac.id[1], 022002101067@std.trisakti.ac.id[2],
022002101037@std.trisakti.ac.id[3], netania@trisakti.ac.id[4]

Article History:
Received: 30 November 2024
Revised: 14 Desember 2024
Accepted: 16 Desember 2024

Keywords: *Employee Retention,* Karyawan Hotel Bintang 3 di Jakarta**.**

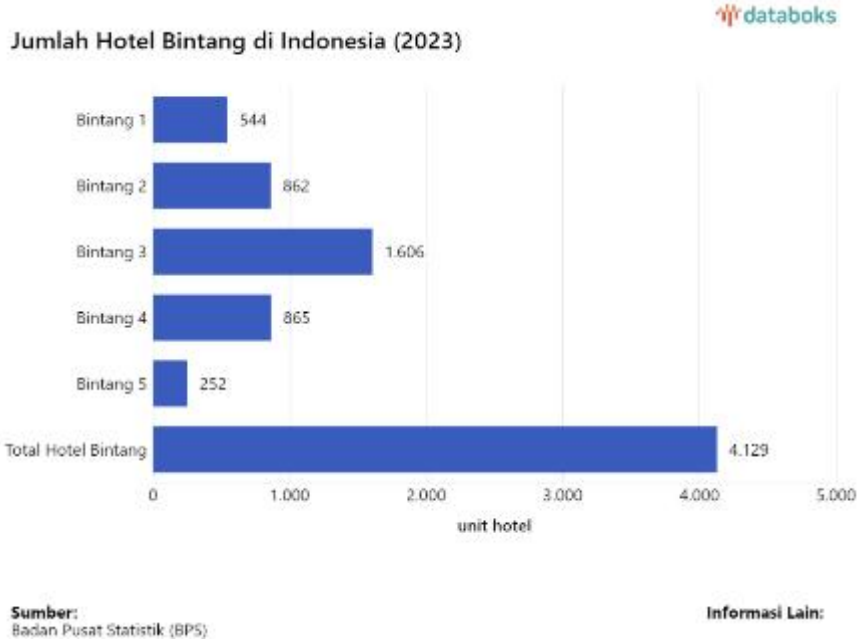
Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Quality of Work, Green Human Resource Management, Green Reward, dan Green Innovation terhadap Employee Retention. Penelitian dilakukan pada 251 karyawan hotel bintang tiga di Jakarta, yang mayoritas berjenis kelamin wanita, berusia 24-34 tahun, berpendidikan terakhir S1, dan memiliki masa kerja 1-5 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Quality of Work dan Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Retention. Selain itu, Green Innovation juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sementara Green Reward tidak memiliki pengaruh terhadap Employee Retention. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan konsep "hijau" dalam strategi organisasi untuk meningkatkan retensi karyawan, khususnya di sektor perhotelan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pariwisata ini cukup baik, Era globalisasi ini menuntut semua pihak untuk bersaing memperebutkan kedudukan sebagai penentu sektor pariwisata, dalam hal ini dituntut mengembangkan segala macam aspek. Pariwisata merupakan salah satu segi aspek yang harus dikembangkan, karena mempunyai nilai integritas tinggi dalam menentukan kemajuan zaman. Industri pariwisata sangat erat kaitannya dengan dunia perhotelan karena hotel bergerak dalam bidang pelayanan jasa beserta akomodasinya untuk mendukung lancarnya pariwisata di Indonesia (Krestanto Nidn *et al.,* 2019). Hotel adalah suatu industri atau usaha jasa yang dikelola secara komersial (Hary Hermawan, 2018) . Industri perhotelan merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian global, terutama dalam mendukung sektor pariwisata dan layanan terkait. Sektor ini mencakup penyediaan akomodasi, makanan, dan minuman, serta berbagai layanan tambahan lainnya yang mendukung kebutuhan wisatawan dan pebisnis. Hotel, sebagai bagian dari industri ini, berfungsi untuk memenuhi kebutuhan penginapan yang nyaman dan berkualitas bagi para pelanggan, baik untuk tujuan bisnis maupun rekreasi. (Alreahi et al., 2023).

Industri Perhotelan memainkan peran penting dalam pembangunan Indonesia. Dalam hal ini tentunya hotel industri berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bekerja di hotel industri. Bahkan berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan bahwa satu ulasan negatif dari pelanggan yang tidak puas dapat menyebabkan hilangnya 30 pelanggan

berikutnya (Olsen, 2014). Penelitian ini sangat penting untuk melihat seberapa penting *Employee Retention* di hotel industri. *Employee Retention* sangat penting karena akan memberikan dampak besar pada kinerja karyawan secara keseluruhan serta profitabilitas organisasi (Tullah Aufa et al., 2023) . Saat ini, *Employee Retention* telah menjadi salah satu perhatian penting karena dampaknya terhadap industri perhotelan. *Employee Retention* mengacu pada kebijakan dan praktik yang digunakan perusahaan untuk mencegah karyawan yang berharga meninggalkan pekerjaan mereka. Ini melibatkan pengambilan langkah-langkah untuk mendorong karyawan untuk tetap berada di organisasi untuk jangka waktu maksimal. Rata-rata lama kerja karyawan di sebuah Hotel berkisar antara 3 hingga 7 tahun (Hary Hermawan, 2018).



Gambar 1. Jumlah Hotel Bintang di Indonesia

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan terdapat 4.129 unit hotel bintang di Indonesia pada 2023. Jumlahnya bertambah 25 unit dibanding 2022. Pada 2023, hotel bintang tiga mendominasi dengan jumlah 1.606 unit atau 38,89% dari total hotel bintang nasional. Mayoritas hotel bintang tiga berada di Jawa Barat (240 unit), Bali (189 unit), dan DKI Jakarta (184 unit). Kemudian ada 865 unit hotel bintang empat di Indonesia, mayoritasnya berada di Bali (167 unit). Lalu hotel bintang dua secara nasional mencapai 862 unit, paling banyak berada di Jawa Barat (137 unit). Selanjutnya ada 554 hotel bintang satu, mayoritas berada di Jawa Barat (78 unit). Sementara jumlah hotel bintang lima paling sedikit, yaitu 252 unit secara nasional. Bali memiliki hotel bintang lima terbanyak dengan 94 unit. Dari total 4.129 hotel bintang di Indonesia pada 2023, menurut BPS sekitar 60% di antaranya berada di Pulau Jawa dan Bali. Secara keseluruhan, mayoritas hotel bintang di Indonesia pada 2023 berada di Jawa Barat (598 unit), Bali (541 unit), dan DKI Jakarta (448 unit), sedangkan paling sedikit di Sulawesi Barat (6 unit). (Baca: Transaksi Online Travel Asia Tenggara 2023 Masih di Bawah Level Pra-Pandemi)

Employee Retention dianganggap penting karena *Employee Retention* proses mempertahankan karyawan untuk bekerja dengan organisasi dalam jangka panjang. Perusahaan dapat merancang praktik terbaik berdasarkan temuan untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka (Balakrishnan et al., 2014) oleh karena itu dibutuhkannya *Green Quality Work Life* karena secara positif memengaruhi *Employee Retention* dengan memberikan kualitas hidup yang

lebih baik, yang mengarah pada tingkat *Employee Retention* yang lebih tinggi (Puspitasari et al., 2024) . Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan terutama menggunakan sumber daya mereka untuk memberikan imbalan ekstrinsik yang menarik (Alhmoud & Rjoub, 2020) . Pendekatan *Green Reward,* ini berperan penting dalam mewujudkan komitmen perusahaan ((Tsz et al., n.d. 2023) dan dapat meningkatkan *Employee Retention*. Praktik *Green Resources Management*, termasuk pelatihan dan pengembangan, deskripsi pekerjaan, remunerasi, stabilitas ketenagakerjaan, evaluasi, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, secara signifikan meningkatkan *Employee Retention* (Bekhit, 2023) , *green Human Resource Management* dinyatakan sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan (Owino & Kwasira, 2016) Untuk mempromosikan pembangunan jangka panjang dan *Employee Retention* sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang menumbuhkan *Green Innovation* (Siti Nur Aisah, 2024) *Green Innovation* mendorong kemajuan ekonomi. Untuk memastikan keberhasilan di masa depan, beberapa perusahaan berinvestasi dalam teknologi terbarukan generasi berikutnya seperti energi surya dan angin, yang dianggap mampu menggantikan sumber daya yang tidak terbarukan (Imran et al., 2021).

Penelitian ini juga mendeskripsikan gap dari penelitian sebelumnya yaitu *Green Human Resource Management* and *Employee Retention* in the Hotel Industry of UAE: The Mediating Effect of *Green Innovation.* Dalam penelitian sebelumnya menggunakan variable dependen *Employee Retention* dan Independen *Green Human Resource Management* dengan intervening *Green Innovation.* Pada penelitian ini memiliki variable dipenden *Employee Retention* dan indipenden *Green Quality of Life, Human Resource Management, Green Reward,* dan *Green Innovation* artinya menambah variabel *Green Quality of Life* dan *Green Reward*. Penelitian ini tidak memiliki variabel intervening. Berdasarkan uraian di atas, penelitian diberi judul **"Faktor faktor yang mempengaruhi *Employee Retention* Pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Jakarta."**

LANDASA TEORI

Green Quality of Work Life

Green Quality of Work Life merupakan konsep baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan yang bertujuan untuk mendorong praktik berkelanjutan dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap masalah lingkungan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka (Muster & Vasa 2017). *Green Quality of Work Life* yang tinggi memungkinkan perusahaan memperoleh manfaat dari peningkatan efisiensi karyawan, produktivitas, dan profitabilitas yang berkelanjutan, sekaligus meningkatkan motivasi dan mengurangi pergantian tenaga kerja (Wicaksari et al., 2024).

Green Human Resource Management

Green Human Resource Managemet didefinisikan sebagai keselarasan antara praktik sumber daya manusia tradisional (seperti pelatihan dan penilaian kinerja) dan kebijakan serta tujuan lingkungan ((Teixeira, et al. 2020) . *Green Human Resource Management* adalah pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, di mana konteks lingkungan merupakan dasar dari semua inisiatif yang dilakukan.

Green Reward

Penerapan *Green rewards* di lingkungan organisasi penting dalam mendukung kegiatan lingkungan dalam organisasi. Saat ini, organisasi mengembangkan sistem reward untuk menumbuhkan kesadaran diri karyawan yang bertujuan untuk menerapkan sifat ramah lingkungan (Aman-Ullah et al., 2023) . *Green rewards* merupakan metode potensial untuk mempromosikan kegiatan pengelolaan lingkungan dan dapat menjadi alat yang efektif untuk mendukung kegiatan lingkungan organisasi (Tirno *et al*., 2023).

Green Innovation

Green Innovation didefinisikan sebagai inovasi yang mengurangi dampak lingkungan sekaligus mencapai tujuan lingkungan perusahaan dan memberikan manfaat lingkungan (Chao-Hung Wang, 2019) . Green Innovation mendorong kemajuan ekonomi. Untuk memastikan keberhasilan di masa depan, beberapa perusahaan berinvestasi dalam teknologi terbarukan generasi berikutnya seperti energi surya dan angin, yang dianggap mampu menggantikan sumber daya yang tidak terbarukan (Imran et al., 2021)).

Employee Retention

Employee retention adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan agar karyawan tetap bekerja di perusahaan untuk jangka waktu maksimal, Salah satu hal penting dalam *employee retention* adalah identifikasi sosial, yang dalam hal ini adalah persepsi memiliki dan bersatu dengan organisasi, tujuan utama *employee retention* adalah untuk mencegah karyawan meninggalkan organisasi, ini penting untuk menjaga organisasi tetap produktif dan berjalan dengan sengaja. (Tanuwijaya & Jakaria, 2022) *Employee Retention* adalah proses mempertahankan karyawan untuk bekerja dengan organisasi dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ida Hassanein *et al.,* (2024) “Green HumanResource Management and Employee Retention in the Hotel Industry of UAE: The Mediating Effect of Green Innovation". dan Putri Wicaksari *et al*., (2024) “The influence of green quality of work life, green employee engagement, and green rewards on green employee retention in SME employees”. Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (hypothesis testing) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dan membuktikan keterkaitan antar variabel. Unit analisis yang digunakan merupakan individual, yaitu karyawan yang bekerja di hotel Bintang 3 yang ada di Jakarta dan data didapatkan dari setiap individu yang memberikan tanggapan sebagai sumber data individu tersebut untuk dilakukan sebuah studi melalui kuesioner. Data yang dipakai bersifat cross sectional karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data dikumpulkan secara langsung untuk mendapatkan informasi yang akurat guna menjawab rumusan masalah penelitian dan mencapai tujuan penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan Google Form untuk merekrut partisipan, dengan fokus pada platform yang dianggap dapat memberikan data yang valid (Li *et al.,* 2022). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik *purposive sampling* karena pengambilan sampel terbatas pada kriteria khusus dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya responden yang memilikinya, atau memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari karyawan hotel bintang 3 di Jakarta. Menurut Hair et al. (2022), banyaknya sampel responden 5-10 kali jumlah item pernyataan.

Penelitian ini memiliki 41 item pernyataan, maka jumlah sampel minimum adalah 41 x 5 sama dengan 205 responden dan jumlah responden maksimum 41 x 10 sama dengan 410 responden. Sehingga, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 251 responden yang merupakan karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Dengan kriteria responden sebagai berikut: 1. karyawan hotel bintang 3 di Jakarta 2. Berusia 18 tahun - 54 tahun 3. Pendidikan terakhir minimal SMA / Sederajat 4. lama bekerja minimal Kurang dari 1 Tahun. Lokasi bekerja yaitu daerah ibukota jakarta termasuk kepulauan seribu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat survei untuk mengumpulkan data dari 251 hotel bintang 3 di Jakarta. Responden dalam penelitian ini diklasifikasikan menurut kriteria seperti gender, usia, lokasi bekerja, lama kerja, Pendidikan terakhir dan lokasi bekerja. Untuk memberikan gambaran statistik tentang karakteristik responden yang menjadi objek penelitian, tabel berikut menampilkan analisis statistik deskriptif responden.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jender	**Jumlah**	**Persentase (%)**
Pria	109	43,4
Wanita	142	56, 6
Jumlah	**251**	**100**
Usia	**Jumlah**	**Persentase (%)**
18 - ≤ 24 Tahun	69	27,5
≥ 24 - ≤ 34 Tahun	109	43,4
≥ 34 - ≤ 44 Tahun	55	21,9
>44 - ≤ 57 Tahun	18	7,2
Jumlah	**251**	**100**
Lama Kerja	**Jumlah**	**Persentase (%)**
<1 tahun	33	13,1
1 - ≤5 tahun	109	43,4
>6 - ≤10 tahun	75	29,9

>11- ≤20 tahun	26	10,4
>20 tahun	8	3,2
Jumlah	**251**	**100**
Pendidikan Terakhir	**Jumlah**	**Persentase (%)**
SMA/Sederajat	40	15,9
D3	54	21,5
S1	135	53,8
S2	22	8,8
Jumlah	**251**	**100**
Lokasi bekerja	**Jumlah**	**Persentase%**
Jakarta Barat	46	18,3
Jakarta Selatan	36	14,3
Jakarta Utara	49	19,5
Jakarta Pusat	65	25,9
Jakarta Timur	40	15,9
Kepulauan Seribu	15	6
Jumlah	251	100

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS.

Analisis Karakteristik Responden Penelitian

Hasil penelitian pada tabel 1vmenunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari gender wanita, yaitu sebanyak 142 orang (56,6%) dari 251 responden. Hal ini mencerminkan peran penting wanita dalam industri perhotelan, terutama karena kemampuan mereka dalam memberikan kenyamanan, ketelitian, komunikasi yang baik, serta sikap peduli dan perhatian yang mendukung kesuksesan dalam menciptakan hubungan positif dengan tamu. Kehadiran wanita di sektor ini juga menjadi simbol kemajuan emansipasi yang memungkinkan mereka berkontribusi aktif dalam berbagai sektor pekerjaan.

Sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 24-34 tahun (43,4%), yang merupakan masa produktif bagi individu yang telah menyelesaikan pendidikan dan siap memulai karier. Usia ini ideal untuk industri perhotelan, yang menawarkan banyak peluang karir seiring dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja akibat pertumbuhan sektor pariwisata. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 (56,8%), yang dinilai memberikan dasar teknis, analisis, dan soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, dan adaptasi yang relevan dengan kebutuhan industri perhotelan. Latar belakang pendidikan ini membuat mereka lebih siap untuk posisi strategis, seperti manajer hotel dan manajemen layanan pelanggan.

Sebagian besar responden telah bekerja selama <1-5 tahun (43,4%), menunjukkan dinamika tinggi dalam industri ini, termasuk tingginya tingkat turnover akibat beban kerja, gaji yang kurang kompetitif, serta peluang karir yang lebih baik di sektor lain. Lokasi kerja mayoritas responden berada di Jakarta Pusat (25,9%), yang merupakan wilayah strategis dengan konsentrasi tinggi hotel berbintang karena lokasinya yang dekat dengan pusat pemerintahan, bisnis, dan pariwisata. Wilayah ini menarik wisatawan domestik maupun internasional, didukung oleh keberadaan landmark seperti Monas dan Bundaran HI.

Selain itu, pendidikan di bidang perhotelan dan pariwisata membuka peluang luas, baik di dalam maupun luar negeri, termasuk bekerja di hotel internasional, kapal pesiar, dan resort. Lulusan jurusan ini umumnya memiliki keterampilan manajemen layanan, kepuasan tamu,

pemasaran, serta kemampuan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, kerja sama, dan adaptasi. Dengan keterampilan tersebut, mereka dapat berkembang dalam berbagai sektor, termasuk manajemen layanan penerbangan dan operasional in-flight.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif melalui perhitungan nilai *mean*, standar deviasi, nilai terendah dan nilai tertinggi digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dari variabel *Green Resources Management*, *Sustainable Corporate Performance*, *green commitment* Dan *green organizational culture* dapat dilihat pada tabel di bawah

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Green Quality of work Life*

Tabel 2. Statistik deskriptif *Green Quality of work Life*

No.	Item Pernyataan	n	*Mean*
1	Saya merasa aman secara fisik di tempat kerja.	251	4,083
2	Pekerjaan saya menyediakan manfaat kesehatan yang baik.	251	3,984
3	Saya merasa pekerjaan saya memungkinkan mewujudkan potensi penuh saya.	251	4,131
4	Saya merasa sadar akan potensi saya sebagai ahli di bidang pekerjaan saya.	251	4,051
5	Saya merasa selalu belajar hal-hal baru untuk membuat pekerjaan saya lebih baik.	251	4,095
6	Pekerjaan ini memungkinkan saya meningkatkan keterampilan profesional saya.	251	4,119
7	Saya puas dengan pembayaran yang saya terima untuk pekerjaan saya.	251	4,103
8	Pekerjaan saya bermanfaat bagi keluarga saya.	251	4,159
9	Saya merasa pekerjaan saya di perusahaan ini aman untuk jangka panjang.	251	4,099
10	Saya merasa dihargai ketika bekerja di perusahaan saya.	251	4,143
11	Orang-orang yang bekerja di perusahaan menghormati saya sebagai ahli di bidang saya.	251	4,087
12	Pekerjaan saya mengharuskan saya mengekspresikan tingkat kreativitas tertentu.	251	4,043
13	Pekerjaan saya membantu saya mengembangkan apresiasi yang lebih baik terhadap kreativitas, seni, dan estetika.	251	4,063
Rata-rata *Green Quality of work Life*			**4,089**

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Green Quality of work Life* diketahui bahwa total rata-rata sebesar 4,089. Hasil dari rata-rata variabel *Green Quality of work Life* menunjukkan bahwa seluruh responden merasakan lingkungan kerja yang baik, mulai dari secara fisik,

hingga sikap apresiasi dan kreativitas terhadap pekerjaan .Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3.984 yang menunjukkan bahwa karywan cukup menyediakan manfaat kesehatan yang baik. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4.159 yang menunjukkan bahwa karyawan setuju akan pekerjaannya yang bermanfaat bagi keluarga.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Green Human Resources Management*

Tabel 3. Statistik deskriptif Green Human Resources Management

No.	Item Pernyataan	n	*Mean*
1	Perusahaan cenderung merekrut orang-orang dengan kesadaran hijau.	251	4,067
2	Ada kebijakan untuk merekrut individu yang memiliki perilaku hijau.	251	4,012
3	Program pelatihan bersifat hijau dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan.	251	4,087
4	Perusahaan memiliki program pengembangan untuk berbagai departemen.	251	4,163
5	Karyawan dari berbagai departemen memiliki serangkaian tujuan hijau.	251	4,087
6	Semua karyawan dipantau terkait kinerja hijau.	251	4,019
7	Pimpinan memberikan penghargaan atas perilaku hijau.	251	4,111
8	Ada bonus dan insentif untuk inisiatif hijau.	251	4,135
9	Manajemen melibatkan staf dalam berbagi ide dan inovasi hijau dalam tugas.	251	4,047
10	Pimpinan melibatkan staf mereka dalam perubahan yang akan diterapkan.	251	4,087
Rata-rata *GHRM*			**4,082**

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Green Human Resources Management*, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 4,082. Hasil dari rata-rata variabel *Green Human Resources Management*, menunjukkan bahwa karyawan merasakan praktek yang ramah lingkungan, mulai dari perekrutan, kebijakan yang meliputi pimpinan, karyawan dan staf. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4.012 yang menunjukkan bahwa karyawan merasakan Adanya kebijakan untuk merekrut individu yang memiliki perilaku hijau Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4.163 yang menunjukkan bahawa karyawan merasakan perusahaan memiliki program pengembangan untuk berbagai departemen.

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Green Reward*

Tabel 4. Statistik deskriptif *Green Reward*

No.	Item Pernyataan	n	*Mean*
1	Saya menerima rasa hormat dari atasan saya.	251	4,119

2	Saya dihormati dan dihargai oleh rekan-rekan kerja saya.	251	3,984
3	Saya menerima dukungan penuh dalam situasi sulit.	251	4,091
4	Saya diperlakukan dengan adil di tempat saya bekerja.	251	4,107
5	Untuk upaya dan pencapaian saya di tempat kerja, saya telah mendapatkan rasa hormat dan penghargaan di tempat kerja saya	251	4,031
Rata-rata *Green Rewad*			**4,150**

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Green Reward*, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 4,150. Hasil dari rata-rata variabel *Green Reward* menunjukkan bahwa seluruh responden merasakan di hormati oleh pimpinan, karyawan, dukungan terhadap situasi yang sulit hingga menerima perilaku yang adil di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3,984 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan dihormati dan dihargai oleh rekan-rekan kerja. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,119 yang menunjukkan bahwa karyawan merasakan menerima rasa hormat dari atasan.

4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Green Inonovation*

Tabel 5. Statistik deskriptif *Green innovation*

No.	Item Pernyataan	n	*Mean*
1	Tujuan jangka panjang terus berlanjut untuk inovasi hijau.	251	4,143
2	Tujuan jangka pendek ada untuk inovasi hijau.	251	4,043
3	Proses dioptimalkan dengan tujuan pengurangan konsumsi energi di semua departemen.	251	4,047
4	Hotel ini terus mencari cara yang dapat didaur ulang, digunakan kembali, dan dipulihkan.	251	4,179
Rata-rata *Green innovation*			**4,103**

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Green innovation*, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 4,103. Hasil dari rata-rata variabel *Green Innovation* menunjukkan bahwa karyawan merasakan tujuan jangka panjang dan jangka pendek mempengaruhi keberlanjutan inovasi ramah lingkungan, hingga keluhan yang berlebihan. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4,043 yang menunjukkan bahwa karyawan smerasakan akan tujuan jangka pendek ada untuk inovasi hijau. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,179 yang menunjukkan bahwa karyawan merasakan hotel ini terus mencari cara yang dapat didaur ulang, digunakan kembali, dan dipulihkan.

5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Employee Retention*

Tabel 6. Statistik deskriptif *Employee retention*

No.	Item Pernyataan	n	*Mean*
1	Saya senang dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.	251	4,127
2	Saya dapat melihat masa depan saya di perusahaan ini.	251	4,039
3	Perusahaan ini cepat mengadopsi teknologi baru.	251	4,071
4	Jika ada tawaran yang bagus, saya tidak akan menerima pekerjaan tersebut dan pindah ke perusahaan baru.	251	4,151
5	Saya ingin bekerja di perusahaan ini selama lima tahun ke depan.	251	4,047
6	Saya ingin bekerja di perusahaan ini untuk waktu yang lama.	251	4,019
7	Saya merasa sangat puas melakukan pekerjaan ini.	251	4,059
8	Saya merasa dapat mengembangkan potensi penuh saya di tempat kerja.	251	4,127
9	Saya merasa bahwa pengembangan perusahaan meningkatkan keterampilan dan keahlian saya.	251	4,131
Rata-rata *Employee rentention*			**4,086**

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Employee rentention*, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 4,086. Hasil dari rata-rata variabel *Employee rentention* menunjukkan bahwa karyawan meras puas karena perusahaan tersebut mengadopsi teknologi baru, ingin bekerja dalam waktu yang lama dalam perusahaan hingga bisa mengembangkan keterampilan dan keahlian mereka. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4,019 yang menunjukkan bahwa Karayawan merasakan ingin bekerja di perusahaan ini untuk waktu yang lama. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,151 yang menunjukkan karyawan merasakan jika ada tawaran yang bagus, tidak akan menerima pekerjaan tersebut dan pindah ke perusahaan baru.

Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Single Regression.*

Adapun dasar pengambilan keputusan uji hipotesis menurut (Hair *et al.,*2010) adalah sebagai berikut:

a) Jika *p-value* < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Terdapat pengaruh)
b) Jika *p-value* > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak terdapat pengaruh)

a. Analisis *Green Quality of Work life* terhadap *Employee Retention*

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis	β	Sig	Keputusan

H1: Terdapat pengaruh positif *Green Quality of Work life* terhadap *Employee Retention*	0,132	0,006	Ha1 Didukung

Sumber: hasil olah data SPSS

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Green Quality of Work Life* terhadap *Employee Retention* sebagai berikut:

$H_0$1: Tidak terdapat pengaruh positif *Green Quality of Work Life* terhadap *Employee Retention*

H_a1: Terdapat pengaruh positif *Green Quality of Work Life* terhadap *Employee Retention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Green Quality of Work Life* terhadap *Employee Retention* Memperlihatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,006 yang artinya *Green Quality of Work Life* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* sedangkan besar pengaruh *Green Quality of Work Life* terhadap *Employee Retention* sebesar 0,132 (semakin meningkat *Green of Work Life* semakin meningkat *Employee Retention)* Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan *Green of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* didukung.

b. Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap ***Employee Retention***

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis	B	Sig	Keputusan
H2: Terdapat Pengaruh posisitf *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Retention*	0,370	0,000	Ha2 didukung

Sumber: hasil olah data SPSS

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Retention* sebagai berikut:

$H_0$2: Tidak terdapat pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Retention*

H_a2: Terdapat pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Retention*

Hipotesis kedua menguji pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Employee Retention:

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Retention* memperlihatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang artinya *Green Human Resources Management* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* Sedangkan besar pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Retention* sebesar 0,370 *(*semakin meningkat *Green Human Resources Management* semakin meningkat *Employee Retention)* Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan *Green Human Resources Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* didukung.

c. Analisis *Green Reward* terhadap *Employee Retention*

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
H3: terdapat pengaruh positif *Green*	0,397	0,000	Ha3 Didukung

Reward terhadap *Employee Retention*			

Sumber: hasil olah data SPSS

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Green Reward* terhadap *Employee Retention* sebagai berikut:

$H_0$3: Tidak terdapat pengaruh *Green Reward* terhadap *Employee Retention*

H_a3: Terdapat pengaruh positif *Green Reward* terhadap *Employee Retention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Green Reward* terhadap *Employee Retention* Memperlihatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang artinya *Green Reward* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* Sedangkan besar pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Retention* sebesar 0,397 *(*semakin meningkat *Green Reward* semakin meningkat *Employee Retention)* Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan *Green Reward* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* didukung.

d. Analisis *Green Innovation* terhadap *Employee Retention*

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
H4: terdapat pengaruh positif *Green Innovation* terhadap *Employee Retention*	0,391	0,001	Ha4 Didukung

Sumber: hasil olah data SPSS

Hipotesis keempat menguji pengaruh *Green Innovation* terhadap *Mental Exhaustion* sebagai berikut:

$H_0$4: tidak terdapat pengaruh *Green Innovation* terhadap *Employee Retention*

H_a4: Terdapat pengaruh positif *Green Innovation* terhadap *Employee Retention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Green Innovation* terhadap *Employee Retention* Memperlihatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 yang artinya *Green Innovation* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* Sedangkan besar pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Retention* sebesar 0,391 *(*semakin meningkat *Green Innovation* semakin meningkat *Employee Retention)* Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan *Green Innovation* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* didukung.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

H1: *Green Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*

Hipotesis pertama dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Green Quality of Work Life* terhadap *Employee Retention*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya Puspitasari (2024), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Quality of Work Life* erhadap *Employee Retention*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Green Quality of Work Life* maka dapat meningkatkan *Employee Retention*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan merasakan adanya keseimbangan kerja-kehidupan, kenyamanan lingkungan kerja, kebijakan yang

mendukung keberlanjutan.dan semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk tetap bekerja atau bertahan di Perusahaan ini.

H2: *Green Human Resources Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*

Hipotesis Kedua dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Green human resources management* terhadap *Employee Retention*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Al-Hajri (2020), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green human resources management* Terhadap *Employee Retention*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Green human resources management* maka dapat meningkatkan *Employee Retention.*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan merasakan adanya kualitas kehidupan kerja yang berwawasan lingkungan dan mendukung kesejahteraan karyawan, dan semakin beasar Karyawan akan tetep bertahan pada Perusahaan.

H3: *Green Reward* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*

Hipotesis pertama dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Green Reward* terhadap *Employee Retention*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh (Saputra & Renata, 2023), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Reward* Terhadap *Employee Retention*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Green Reward* maka dapat meningkatkan *Employee Retention.*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan merasakan adanya pemberian penghargaan yang berbasis keberlanjutan, seperti insentif ramah lingkungan, fasilitas yang mendukung gaya hidup berkelanjutan. Dengan adanya penghargaan yang sesuai karyawaan karyawan akan cendrung bertahan lebih lama di Perusahaan.

H4: *Green Innovation* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*

Hipotesis keempat dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Green Innovation* terhadap *Employee Retention*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh (Islam et al. 2022), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Green Innovation* Terhadap *Employee Retention*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Green Innovation* maka dapat meningkatkan *Employee Retention.*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan merasakan adanya penerapan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan mendukung keterlibatan karyawan. Dan ketika hotel ini melibatkan karyawan dalam innovasi karyawan merasa di hargai dan mendorong karyawan intuk bekerja di perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *Green Quality of life, green human resource management, Green Reward Green Innovation* terhadap Employee Retention dengan responden sebanyak 251 karyawan hotel bintang 3 di Jakarta mempunyai mayoritas gender wanita berusia 24-34 tahun yang berpendidikan terakhir S1 dengan lama kerja <1-5 tahun. Terdapat empat hipotesis, dimana semuannya di dukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Green Quality of work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention.*
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *Green human resource management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention.*
3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Green Reward* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Retention.*
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan *Green Innovation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention.*

DAFTAR REFERENSI

Adhikari, & Gautam. (2010). Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of Law and Management*.

Akpa, V. O., Mowaiye, B., Akinlabi, B. H., & Magaji, N. (2022). EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND GREEN WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE RETENTION IN SELECTED HOSPITALITY FIRMS IN LAGOS AND OGUN STATES, NIGERIA. *European Journal of Human Resource Management Studies*, *5*(4). https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i4.1265

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

Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2020). Does Generation Moderate the Effect of Total Rewards on Employee Retention? Evidence From Jordan. *SAGE Open*, *10*(3). https://doi.org/10.1177/2158244020957039

Ali, Md. C., Islam, K. M. A., Chung, S., Zayed, N. M., & Afrin, M. (2020). A Study of Green Human Resources Management (GHRM) and Green Creativity for Human Resources Professionals. *International Journal of Business and Management Future*, *4*(2), 57–67. https://doi.org/10.46281/ijbmf.v4i2.857

Alreahi, M., Bujdosó, Z., Kabil, M., Akaak, A., Benkó, K. F., Setioningtyas, W. P., & Dávid, L. D. (2023). Green Human Resources Management in the Hotel Industry: A Systematic Review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 1). MDPI. https://doi.org/10.3390/su15010099

Aman-Ullah, A., Aziz, A., & Ibrahim, H. (2020). A Systematic Review of Employee Retention: What's Next in Pakistan? *Journal of Contemporary Issues and Thought*, *10*, 36–45. https://doi.org/10.37134/jcit.vol10.sp.4.2020

Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestao*, *30*(2), 221–236. https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068

Anis Fitria, Anniez Rachmawati Musslifah, & Faqih Purnomosidi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *2*(2), 18–31. https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3091

Balakrishnan, C., Masthan, D., & Chandra, V. (2014). Employee Retention Through Employee Engagement-A Study At An Indian International Airport. In *International Journal of Business and Management Invention ISSN* (Vol. 2). www.ijbmi.org

Bekhit. (2023). *The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employee Retention and Environmental Sustainability: A Conceptual Model*. https://doi.org/10.37896/YMER22.01/78

Chao-Hung Wang. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage: The mediating role of green innovation. *Journal of Manufacturing Technology Management*.

Farhani Sofiyan, A., Alydrus, F., & Emilisa, N. (n.d.). Pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation, Management Support, dan Green Organizational Culture pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *2024*(15), 1–19. https://doi.org/10.5281/zenodo.13763985

Fida Hassanein, & Hale Ozgit. (2022). Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(22). https://doi.org/10.3390/su142215365

Hary Hermawan, E. B. F. H. (2018). *Pengantar Hospitality. Manajemen Pekalongan:*.

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). https://doi.org/10.3390/su16114668

Imran, M., Arshad, I., & Ismail, F. (2021). GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF GREEN INNOVATION AND ENVIRONMENTAL PERFORMANCE. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, *10*(4), 515–530. https://doi.org/10.15294/jpii.v10i4.32386

K. Sandhya and D. Pradeep Kumar. (2011). Employee retention by motivation. *Indian Journal of Science and Technology*, *4*, 1–5.

Khan, N. U., Wu, W., Saufi, R. B. A., Sabri, N. A. A., & Shah, A. A. (2021). Antecedents of sustainable performance in manufacturing organizations: A structural equation modeling approach. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(2), 1–23. https://doi.org/10.3390/su13020897

Le, T. T., & Tham, D. H. (2024). Nexus of green human resource management and sustainable corporate performance: the mediating roles of green behavior and green commitment. *Journal of Trade Science*, *12*(2), 100–116. https://doi.org/10.1108/jts-11-2023-0028

Mayasari, R., Syamsul Hadi Senen, & Eded Tarmedi. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal Abadi Di Cilegon. *Journal of Business Management Education (JBME)*, *3*(1), 32–41. https://doi.org/10.17509/jbme.v3i1.14245

Mosadeghrad. (2014). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *2013*. https://doi.org/https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.07

Nasir, F., Ashraf, M., & Riaz, M. (2019). The Role of Gender in Employee Retention: A Study of Private Hospitals in Karachi. *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, *4*(1), 157–171. https://doi.org/10.22555/ijelcs.v4i1.2595.g537

Netalia Emilisa, Adinda Farhani Sofiana, & Alaydrus, F. (2024). Pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation, Management Support, dan Green Organizational Culture pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(15), 1–19.

Nurhayati, M., Saputra, A. R. P., Santosa, A., Rahmani, S., & Ariyanto, E. (2022). Impact of Work-School Conflict to Employee Performance: Moderation of Perception

Organizational Support and Work Characteristics. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, *12*(2), 237. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2022.v12i2.005

Patil, R. N. (n.d.). A Study on "Employee Motivation on TDPS." *International Journal of English Literature and Social Sciences*, *8*(1). https://doi.org/10.22161/ijels

Pham, N. T., Tučková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, *72*, 386–399. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008

Puspitasari, K. A., Saputra, A. R. P., & Casmi, E. (2024). Nostalgic Marketing and its Antecedents on Gen X. *International Journal of Professional Business Review*, *9*(1), e04251. https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i1.4251

Rahmah, A. F., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh Work Load Pay dan Social Support terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction pada karyawan Perhotelan Bintang 4 di Jakarta Selatan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *9*(2), 176–182. https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17482

Safroni, I., Agus, R., Lili, A. W., & Santo, D. (2016). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. In *Human Resources Management Mendukung…*| (Vol. 457).

Saputra, Widarta, & Iswiyanto. (2024). *The impact of green training, green reward, and green recruitment on organizational citizenship behavior for environment*. https://doi.org/https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2024.01.06

Siti Nur Aisah. (2024). Green Human Resource Management, Green Human Capital, Green Innovation, dan Perceived Organizational Support Terhadap Environmental Performance. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, *5*(1), 77–82. https://doi.org/10.46510/jami.v5i1.287

Syed Muhammad Fazal-e-Hasan, Hormoz Ahmadi, Harjit Ahmadi, Gary Mortimer, Mohd Sadiq, Husni Kharouf, & Muhammad Abid. (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

Tajammal Hussain and Summia Saleem. (2014). Do Employees' Job Satisfaction, Involvement and Commitment Mediate Relationship Between Quality of Work Life and Employees' Retention? *World Applied Sciences Journal*, 1–8.

Tanuwijaya, J., & Jakaria, J. (2022, January 21). *Employee Retention in Job Stress and Leadership Style Perspective Mediated by Job Satisfaction*. https://doi.org/10.4108/eai.3-8-2021.2315088

Teixeira. (2020). *Green human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Brazilian firms*.

Tsz, S., Ng, K., & Kadi, O. El. (n.d.). *Teléfono: 1 (800) 341.6744 Revista Global Negotium* (Vol. 6, Issue 3). https://orcid.org/0000-0002-5976-932X

Tullah Aufa, F., Ari Istiqomah, F., Fadillah, N., & Ferdian, F. (2023). *The Increasing of Employee Retention in The Hotel Industry: Diagnosing the Effect of Work-Life Balance*. *2*(2). https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/juwita

Wicaksari, P., Saputra, A. R. P., & Rahmah, A. N. (2024). The influence of green quality of work life, green employee engagement, and green rewards on green employee retention in SME employees. *Small Business International Review*, *8*(1), e627. https://doi.org/10.26784/sbir.v8i1.627