

**Pengaruh Praktik *Green Human Resource Management* Terhadap
Turnover Pegawai Dimediasi Lingkungan Kerja pada Bank BRI Cabang
Gorontalo**

Ridwan Nur Bahri Miolo¹, Robiyati Podungge², Rezkiawan Tantawi³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

mioloridwan@gmail.com ¹, robiyatipodungge@ung.ac.id ², rezkiawan@ung.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Green Human Resource Management Practices on Employee Turnover Mediated by the Work Environment at Bank BRI Gorontalo Branch. The population of this research is contract employees at Bank BRI Gorontalo Branch. The sampling technique taken in this research uses an incidental technique, the number of samples is taken in research using the Slovin formula, namely 66 respondents. Data collection techniques in this research used observation, questionnaires, interviews and documentation. The analytical test tool used in testing this research is multiple linear regression. The data analysis method uses the SPSS 22 application. The results of this research show that, (1) Green Human Resources cannot have a significant effect on Employee Turnover at Bank BRI Gorontalo Branch, (2) Green Human Resources can have a significant effect on the Work Environment at Bank BRI Gorontalo Branch, (3) The Work Environment can have a significant effect on Employee Turnover at Bank BRI Gorontalo Branch, (4) The Work Environment can mediate the influence of Green Human Resources on Employee Turnover at Bank BRI Gorontalo Branch.

Keyword: *Green Human Resource Managemen, Turnover, Work Environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Praktik *Green Human Resource Management* terhadap *Turnover* Pegawai Dimediasi Lingkungan Kerja Pada Bank BRI Cabang Gorontalo. Populasi penelitian ini adalah pegawai kontrak pada bank BRI Cabang Gorontalo. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik insidental, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 66 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) *Green Human Resources* tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo, (2) *Green Human Resources* dapat berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja di Bank BRI Cabang Gorontalo, (3) Lingkungan Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo, (4) Lingkungan Kerja dapat memediasi pengaruh *Green Human Resources* terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Turnover, Lingkungan kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Karena sampai dimanapun keberhasilan dalam mencapai

kemajuan perusahaan tidak akan lepas dari peranan dan kemampuan Sumber daya manusia yang baik. Perusahaan memiliki pengelola pegawai untuk mencapai terjadinya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi atau perusahaan. Sehingga, dapat saling menguntungkan dan menciptakan produktivitas yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan (Rumawas, 2022).

Turnover merupakan seorang karyawan ingin meninggalkan perusahaan, ini bisa terjadi karena organisasi atau karena keinginan karyawan sendiri. Jumlah pekerja yang meninggalkan organisasi disebut *turnover*. Penyebaran karyawan mungkin terlihat wajar karena sering terjadi di banyak organisasi. Namun, jika dibiarkan begitu saja, *turnover* dapat menyebabkan banyak kerugian bagi pihak organisasi. Tingkat *turnover* yang representatif dalam suatu perusahaan termasuk stres kerja, kopensasi, gaya kepemimpinan, dan peluang promosi. Pada umumnya, karyawan meninggalkan perusahaan karena tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Dibeberapa pihak institusi sudah frustrasi pada saat mendapati upaya rekrutmen yang sudah menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas tinggi akhirnya sia-sia sebab mereka harus pegawai tadi memilih keluar kerja di perusahaan lain. Sedangkan menurut (Nassani et al., 2021).

Menurut Poniman dan Hidayat (2015), mengatakan bahwa tingkat disiplin karyawan yang rendah dapat menyebabkan banyak hari kerja yang hilang setiap bulan, *turnover* yang tinggi, dan banyak kehilangan karyawan kunci; tingkat disiplin yang sangat rendah; dan gaya kepemimpinan manajer yang frustrasi karena program kerjanya tidak mencapai hasil yang ditargetkan, dan anak buahnya sering mengabaikan perintah mereka. Pengembangan SDM jangka panjang memiliki banyak manfaat, seperti mengurangi kebutuhan akan karyawan baru, memberikan kesempatan kepada karyawan lama, mengantisipasi peningkatan jumlah karyawan, dan menghasilkan perputaran tenaga kerja atau *turnover* (Saggaf dan Akib, 2018).

Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia masih ditemukan tingkat *turnover* pegawai masih tinggi. Adapun yang terjadi pada salah satu perusahaan perbankan yaitu pada Bank BRI Cabang Gorontalo. Harapan dan keinginan tersebut sejalan dengan tujuan utama Bank BRI Cabang Gorontalo yaitu memberikan pelayanan sesuai dengan peraturan perusahaan yang sudah ditentukan. Namun hal ini sulit dicapai secara maksimal karena saat ini Bank BRI Cabang Gorontalo dihadapkan dengan permasalahan *turnover* pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan data *turnover* karyawan pada Bank BRI Cabang Gorontalo dengan tabel berikut ini:

Tabel 1. Data *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo.

Tahun	Jumlah Pegawai Yang Direkrut	Pegawai yang keluar	Jumlah Pegawai	Persentase
2019	3	-	236	0 %
2020	2	4	234	1,78%
2021	2	11	225	2,46%
2022	9	2	232	0,9%

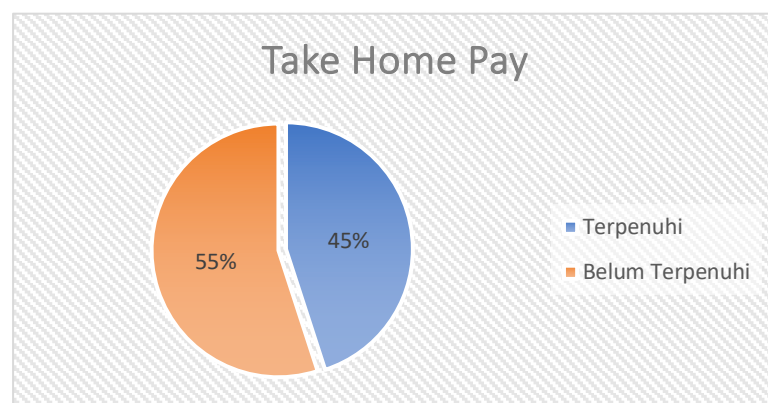
Sumber Data: Bank BRI Cabang Gorontalo Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, tingkat *turnover* pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo meningkat pada tahun 2020 dan 2021. Pada tahun 2020 ada 2 orang direkrut perusahaan dan pegawai yang keluar berjumlah 4 orang dengan persentase tingkat *turnover* sebesar 1,78 % dan pada tahun 2021 meningkat dengan jumlah pegawai yang keluar sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase *turnover* sebesar 2,46% dan pada tahun 2022 menurun dengan persentase 0,9%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada sekretaris bagian HRD dan beberapa pegawai pada Bank BRI Cabang Gorontalo mengatakan bahwa tingkat *turnover* pegawai pada setiap tahunnya mengalami peningkatan dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 11 orang pegawai yang keluar dikarenakan keinginan karyawan itu sendiri untuk keluar dari perusahaan, dengan alasan *take home pay* atau pendapatan bersih tenaga kontrak belum mencukupi kebutuhan mereka, perusahaan memberikan target pencapaian simpanan dan pinjaman yang tinggi sehingga menurunnya semangat karyawan, dan dari pihak perusahaan bank tidak memperpanjang kontrak dari beberapa karyawan. Ada beberapa karyawan yang meninggalkan perusahaan diantaranya adalah bagian pemasaran, yaitu AAO (*Associate Account Officer*) asisten dari karyawan AO yang ikut menawarkan kredit kepada calon nasabah sedangkan pada divisi operasional yaitu bagian pelayanan kasir nasabah (*Teller*) dan pelayanan nasabah (*Customer Service*).

Berdasarkan hasil observasi di atas maka fenomena yang terjadi di Bank BRI Cabang Gorontalo terkait permasalahan yang ada yaitu :

Masih terdapat pegawai kontrak yang pendapatan bersih atau *take home pay* yang belum mencukupi kebutuhan mereka, di akibatkan karena pegawai masih berstatus sebagai pegawai kontrak dan penghasilannya tergantung dengan pencapaian target yang di dapatkan dalam jangka waktu yang singkat, permasalahan dapat dibuktikan dengan data persentase pegawai kontrak yang mengalami permasalahan tersebut sesuai dengan data pra survey awal. Di bahwa ini yaitu :



Gambar 1. Data *Take Home Pay* Pegawai Kontrak Bank BRI

Sumber data: Bank BRI Cabang Gorontalo Tahun 2024

Berdasarkan data di atas pada Gambar 1 terkait *take home pay* pegawai kontrak yang di Bank BRI Cabang Gorontalo sebanyak 55% pegawai kontrak yang

belum terpenuhi penghasilannya, dan 45 % terpenuhi, maka bisa di buktikan bahwa masih banyak pegawai kontrak yang masih belum terpenuhi kebutuhannya sesuai dengan penghasilan yang di terima.

Masalah selanjutnya yang terjadi terkait dengan pegawai kontrak yang tidak dapat mempertahankan kinerjanya dengan baik, menyebabkan perusahaan tidak dapat memperpanjang masa kontrak kerja, hal ini hal inidibuktikan dengan data pada tabel 2 berikut ini:

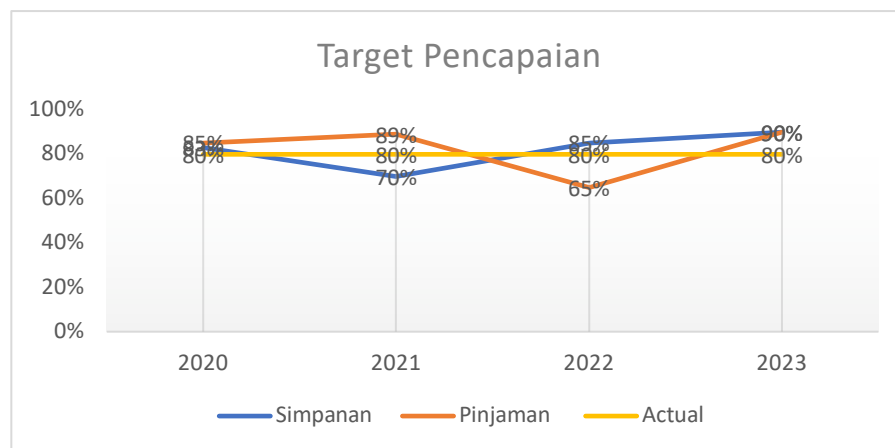
Tabel 2. Predikat Kinerja Pegawai Kontrak

No	Predikat Kinerja	Persentase
1	Kinerja Baik	31%
2.	Kinerja Sangat Baik	17%
3.	Kinerja Cukup Baik	52%

Sumber data: Bank BRI Cabang Gorontalo Tahun 2024.

Berdasarkan tabel di atas bahwa predikat kinerja pegawai kontrak pada Bank BRI Cabang Gorontalo tahun 2024 dalam kategori cukup baik dengan persentase 52% sedangkan pada predikat kinerja baik 31% dan kategori kinerja sangat baik di persentase 17%.

Masalah selanjutnya karyawan di berikan tuntutan target pencapaian simpanan dan pinjaman yang tinggi, sehingga menurunnya semangat karyawan, dapat dibuktikan dengan gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Data Persentase Target Simpanan dan Pinjaman

Sumber data: Bank BRI Cabang Gorontalo Tahun 2024

Gambar 2 di atas menjelaskan bahwa target simpanan pada tahun 2021 tidak tercapai hanya tumbuh dengan persentase 70% dengan actual atau pencapaian yang sudah di tentukan oleh perusahaan sebesar 80%, maka yang ditargetkan oleh perusahaan pada tahun 2021 kepada pegawai belum tercapai dengan angka 10% sedangkan untuk target produk pinjaman pada tahun 2022 tidak mengalami pencapaian hanya dengan dengan tumbuh sebesar 65% dengan actual atau pencapai yang sudah di tentukan oleh perusahaan sebesar 80%, maka yang ditargetkan oleh perusahaan pada tahun 2022 kepada pegawai belum tercapai dengan angka 15%

Dalam penelitian Santhanam et.,al (2017). Menunjukkan bahwa praktik green human resource management berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (Kothiswari, 2018) juga berpendapat bahwa praktik GHRM seperti rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan, pelatihan, penghargaan, kerja tim, dan pemberdayaan memiliki dampak signifikan dalam mengelola karyawan untuk mendapatkan manfaat yang lebih besar yang dapat mengembangkan retensi karyawan, meningkatkan kinerja, dapat mengurangitingkat *turnover* atau niat dan sebagainya.

Hasil penelitian dari(Tang et al, 2018) menyajikan praktik GHRM termasuk rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan, manajemen kinerja ramah lingkungan, sistem remunerasi dan insentif ramah lingkungan, dan partisipasi ramah lingkungan. Namun, mereka dan bahkan peneliti lain mengenai praktik GHRM tidak menunjukkan bukti apa pun secara langsung, dan pada penelitian (Nasurdin, et al, 2018) menyatakan juga bahwa tidak ada pengaruh langsung praktik MSDM terhadap *turnover* perawat di rumah sakit di Malaysia.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan karakteristik masalah yang diangkat oleh peneliti, maka penelitian ini diklasifikasikan kedalam penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini menggambarkan suatu variabel, gejala atau keadaan yang diteliti secara apa adanya dengan menggunakan data yang bersifat angka yang diperoleh dari angket atau kuesioner. Lokasi penelitian ini di bank BRI Cabang Gorontalo.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, penulis menetapkan populasi penelitian yaitu pegawai kontrak, karena pegawai kontrak yang mendominasi banyak posisi pada Bank BRI Cabang Gorontalo, maka penulis mengambil populasi sebanyak 196 pegawai kontrak.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling insidental. Teknik sampling insidental disebut juga teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang ketemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang tersebut cocok sebagai sumber data (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini sampel dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 66 pegawai Bank BRI Cabang Gorontalo yang akan dijadikan responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2014) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dalam penelitian ini teknik observasi membutuhkan pengamatan dan menganalisis kondisi dan situasi yang terjadi di Bank BRI Cabang Gorontalo yang dilakukan oleh peneliti dan menyesuaikan dengan variabel yang diteliti dan permasalahan yang terjadi.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2007) mendefinisikan wawancara sebagai dua pertemuan atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam satu topik tersebut. Penelitian mendapatkan informasi langsung dengan teknik wawancara dari sekertaris bagian SDM dan beberapa karyawan di Bank BRI Cabang Gorontalo.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015) dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik pengamatan dan menganalisis mengenai kondisi dan situasi yang terjadi pada Bank BRI Cabang Gorontalo yang dilakukan oleh peneliti.

4. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung dan secara google Form.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)²². Pengolahan dan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur apakah suatu data yang sudah diperoleh melalui instrumen penelitian yaitu kuesioner penelitian itu menunjukkan valid atau tidak valid. Adapun acuan yang diambil untuk mengukur suatu data jika data tersebut valid dengan menggunakan analisis *person correlation*. Jika data r - hitung lebih besar dari r - tabel maka data tersebut dapat dikatakan valid, nilai dari r - tabel itu sendiri adalah $df = n - 2$ ($66 - 2 = 64$) maka 0,204.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach's Alpha* > 0.60. Hasil pengujian menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat Nilai	Keterangan
X	6	0.760	0.60	Reliabel
Z	10	0.726	0.60	Reliabel
Y	3	0.805	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas variabel X memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.760 artinya lebih besar dari 0.60, variabel Z memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.726 artinya lebih besar dari 0.60, sedangkan variabel Y memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.805 artinya lebih besar dari 0.60 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel X, Y, dan Z adalah reliabel.

Uji Analisis Deskriptif

Salah satu analisis yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan deskripsi data dari seluruh variabel yang akan dimasukkan dalam suatu model penelitian:

Tabel 4. Uji Analisis deskriptif

Variable	Mean	Std. Deviation
<i>Green Human Resources</i>	17.55	3.483
Lingkungan Kerja	31.68	4.638
<i>Turnover Pegawai</i>	8.39	2.152

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

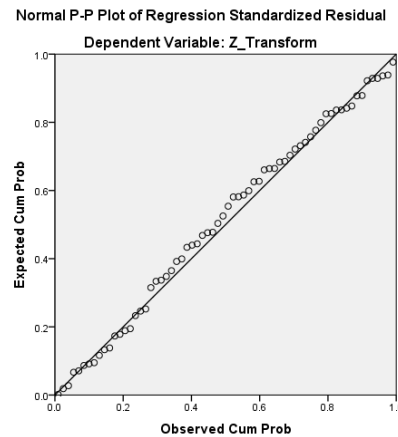
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Green Human Resources*, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Pegawai* memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (mean), sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi data dari variabel hampir sama.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan criteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka data bersitribusi

normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Mardiatmoko, 2020).

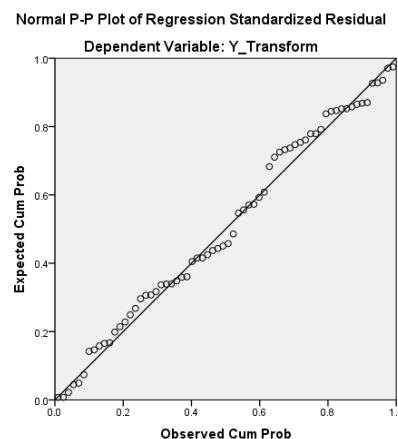
Hasil pengujian normalitas data secara statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan dua kali pengujian yakni pada *sub structural 1* dan *sub structural 2*. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas pada *sub structural 1*.



Gambar 3. Normal Probability Plot (Substruktural 1)

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan uji *normal p-plot*, bahwasanya hasil pengujian normalitas pada substruktural 1 berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan, penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal. Dengan demikian sumsi normalitas pada substruktural 1 telah terpenuhi. Kemudian, peneliti melakukan hasil pengujian normalitas data secara statistik kembali pada persamaan 2. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas pada *sub structural 2*.



Gambar 4. Normal Probability Plot (Substruktural 2)

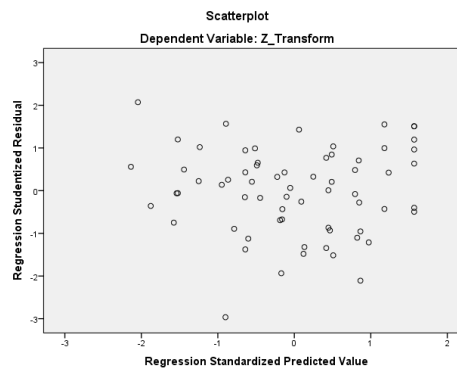
Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan gambar 4 diatas menunjukkan uji *normal p-plot*, bahwasanya hasil pengujian normalitas pada sub struktural 2 berdistribusi normal. Hal tersebut

dikarenakan, penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal. Dengan demikian asumsi normalitas pada substruktural 2 telah terpenuhi.

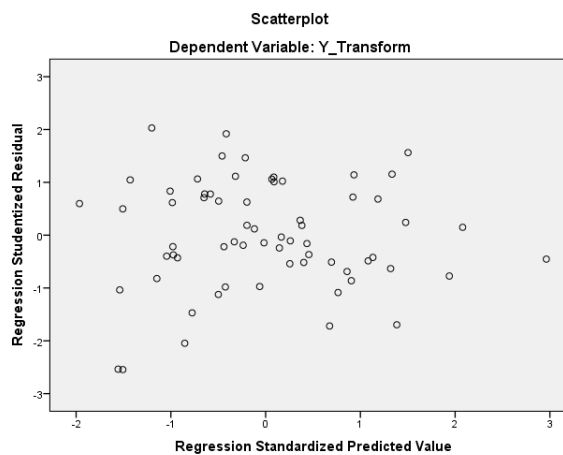
Uji Heterokedastisitas

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020). Dalam pengujian ini, peneliti menguji heteroskedastisitas pada substruktural 1 dan substruktural 2 menggunakan *scatterplot*. Hasil dari uji heteroskedastisitas persamaan pertama yakni sebagai berikut.



Gambar 5. Scatterplot (Substruktural 1)

Sumber: Data diolah SPSS (2024)



Gambar 6. Scatterplot (Substruktural 2)

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan gambar 5 dan gambar 6, bahwa *scatterplot* pada substruktural 1 dan 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak berbentuk pola jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian path Analysis

Pengujian Analisis Jalur Substruktural 1

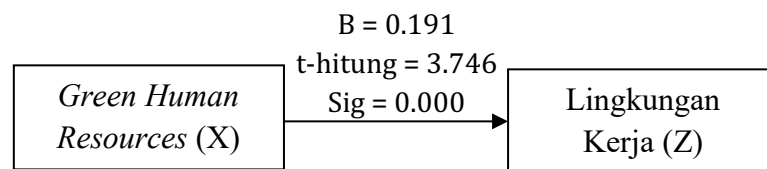
Pada analisis jalur substruktural 1 dilakukan analisis untuk menguji pengaruh *Green Human Resources* (X) terhadap Lingkungan Kerja (Z). Hasil uji analisis jalur pada substruktural 1 adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil *Analysis Path* Substruktural 1

Variabel	B	Std. Error	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Sig.
<i>Green Human Resources</i>	0.191	0.051	0.424	3.746	0.000
a. Variabel Dependen: Lingkungan Kerja					
R Square	0.180				

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Persamaan analisis jalur pada substruktural 1 diatas mengandung makna bahwa Variabel *Green Human Resources* (X) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (Z) dengan koefisien jalur sebesar 0,424. Adapun tingkat signifikannya dari pengaruh tersebut adalah 0,000. Dimana $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,746. Sementara nilai t_{tabel} 1,668 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa variabel *Green Human Resources* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan Kerja.



Gambar 7. Diagram *Path* Substruktural 1

Pengujian Analisis Jalur Substruktural 2

Pada analisis jalur substruktural 2 dilakukan analisis untuk menguji pengaruh *Green Human Resources* (X) terhadap *Turnover* Pegawai (Y) yang dimediasi oleh Lingkungan Kerja (Z). Hasil uji analisis jalur pada substruktural 2 adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil *Analysis Path* Substruktural 2

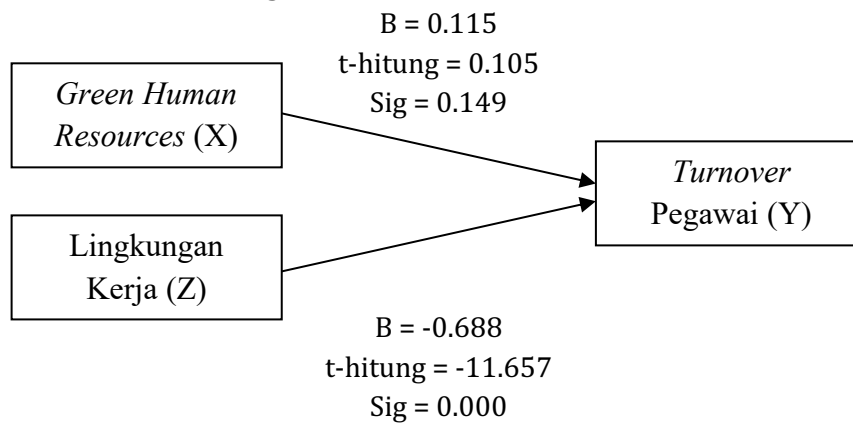
Variabel	B	Std. Error	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Sig.
<i>Green Human Resources</i>	0.115	0.079	0.105	1.460	0.149
Lingkungan Kerja	-0.688	0.059	-0.835	-11.657	0.000
a. Variabel Dependen: <i>Turnover</i> Pegawai					

Variabel	B	Std. Error	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Sig.
R Square	0.683				

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Persamaan analisis jalur pada substruktural 2 diatas mengandung makna bahwa:

1. Variabel *Green Human Resources* (X) dipengaruhi oleh variabel *Turnover Pegawai* (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,105. Adapun tingkat signifikannya dari pengaruh tersebut adalah 0,149. Dimana $p\text{-value} > 0,05$. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.460. Sementara nilai t_{tabel} 1,668 yang berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa variabel *Green Human Resources* tidak berpengaruh terhadap variabel *Turnover Pegawai*.
2. Variabel Lingkungan Kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel *Turnover Pegawai* (Y) dengan koefisien jalur sebesar -0,835. Adapun tingkat signifikannya dari pengaruh tersebut adalah 0,000. Dimana $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -11,657. Sementara nilai t_{tabel} 1,668 yang berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (Z) berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap variabel *Turnover Pegawai*.



Gambar 8. Diagram Path Substruktural 2

Hasil Analisis Substruktural 3: X terhadap Y melalui Z

Hasil uji hipotesis model struktur 3 dapat dihitung dengan cara mengalikan nilai *unstandardized koefisien regresi X→Z (a)* dengan nilai *unstandardized koefisien regresi Z→Y (b)* untuk mengetahui pengaruh mediasi menggunakan sobel test yaitu sebagai berikut:

pengembangan karir karyawan, sehingga dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk keluar dari perusahaan atau tetap tinggal.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, bahwa rata-rata nilai dari variabel *Green Human Resources* pada Bank BRI Cabang Gorontalo memiliki nilai presentase yang sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resources* karena menyediakan manfaat yang baik, tidak hanya bagi lingkungan tetapi juga bagi perusahaan dan karyawan Bank BRI Cabang Gorontalo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Setyaningrum (2023). Hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor yang membuat karyawan tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource*, seperti meningkatnya isu kerusakan lingkungan hidup dikarenakan proses produksi yang semakin meningkat, sehingga tidak nyaman di lingkungan perusahaan. Kurniawan (2023), peran *green human resources* dalam mengelola turnover pegawai sangat penting dalam menjaga stabilitas organisasi. Melalui kebijakan perekrutan yang tepat, pengembangan karir yang berkelanjutan, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, *human resources* dapat membantu mengurangi tingkat turnover.

Pengaruh *Green Human Resources* terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian *Green Human Resources* memiliki pengaruh terhadap Lingkungan Kerja di Bank BRI Cabang Gorontalo. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari pengaruh tersebut lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Green Human Resources* dapat berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja di Bank BRI Cabang Gorontalo. Artinya, dengan mengintegrasikan praktik-praktik *Green Human Resources* dalam strategi manajemen SDM, Bank BRI Cabang Gorontalo dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih berkelanjutan dan lebih memuaskan bagi karyawannya. Sehingga hal tersebut dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, bahwa rata-rata nilai dari variabel Lingkungan Kerja pada Bank BRI Cabang Gorontalo memiliki nilai presentase yang sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja karena mencerminkan nilai-nilai perusahaan dan menciptakan pengalaman positif yang baik bagi karyawan Bank BRI Cabang Gorontalo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama et al., (2023) bahwasanya *Green Human Resources* dapat mendorong komitmen dan keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan, memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Oleh karena itu, praktik ramah lingkungan ini dapat membantu perusahaan mengembangkan reputasi yang baik, mengurangi tekanan dari pemangku kepentingan, dan memberi manfaat bagi generasi mendatang dalam jangka panjang.

Green Human Resources memainkan peran penting untuk berbagai karyawan mulai dari perekrutan sampai orientasi mereka untuk keluar. Saat ini kepuasan karyawan yang tinggi dibangun dan dipelihara tidak hanya dengan kebijakan non fisik dan sosial, tetapi juga dengan praktik yang berbasis lingkungan. Praktik dan

kebijakan menggunakan konsep ramah lingkungan diyakini dapat meningkatkan keterlibatan dan produktifitas karyawan (Hadjiri et al., 2020). Menurut Juanna, A., & Hakri Bokingo, A. (2020) berhasil atau tidaknya penggunaan sumber daya manusia yang berkelanjutan sangat dipengaruhi oleh bagaimana strategi pemasaran dalam mempromosikan penggunaan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen pada khususnya manajemen lingkungan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari pengaruh tersebut lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo. Artinya, lingkungan kerja yang positif dan mendukung cenderung mengurangi tingkat *turnover* pegawai. Ketika karyawan merasa nyaman, dihargai dan di dukung di lingkungan kerja tersebut, sehingga karyawan cenderung untuk tetap tinggal dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif dan inklusif untuk meminimalkan *turnover* pegawai.

Lingkungan kerja yang baik pula dapat berperan penting dalam mengurangi *turnover* pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo. Contohnya, lingkungan kerja di Bank BRI Cabang Gorontalo menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang istirahat yang nyaman, kantor yang bersih dan teratur, serta peralatan kerja yang memadai, sehingga para pegawai cenderung merasa lebih puas dan nyaman dalam bekerja selain itu budaya kerja yang hijau juga terdapat pada Bank BRI Cabang Gorontalo, seperti adanya kerja sama tim yang baik, komunikasi yang terbuka, dan pengakuan terhadap pencapaian pegawai juga dapat mengurangi tingkat *turnover*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Insan et al., 2023) dan Aditya & Santoso (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover* pegawai. Berdasarkan persepsi karyawan intensi untuk keluar tetap dimiliki, walaupun lingkungan kerja semakin membaik. Hal ini memungkinkan jika memang karyawan tersebut sudah ingin berhenti dari pekerjaannya saat ini atau ingin mencari pekerjaan lain dalam suasana lingkungan kerja yang baru.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, bahwa rata-rata nilai dari variabel *Turnover* Pegawai pada Bank BRI Cabang Gorontalo memiliki nilai presentase yang sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Turnover* Pegawai karena menunjukkan stabilitas di Bank BRI Cabang Gorontalo, yang artinya bahwa stabilitas ini dapat membantu menciptakan budaya kerja yang kuat dan konsisten serta memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.

Pengaruh *Green Human Resources* terhadap *Turnover* Pegawai yang dimediasi oleh Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian *Green Human Resources* memiliki pengaruh terhadap *Turnover* Pegawai yang di mediasi oleh Lingkungan Kerja di Bank BRI Cabang Gorontalo. Hal tersebut dapat dilihat pada table 7 yang menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan dari sobel test pengaruh mediasi menunjukkan *p*-value lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dapat memediasi pengaruh *Green Human Resources* terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo.

Artinya, lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, memperkuat ikatan antara karyawan dan bank, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat reputasi bank sebagai tempat kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, bank dapat melihat praktik-praktik *green human resources* sebagai alat untuk mengurangi *turnover* pegawai dan memperkuat keberhasilan jangka panjang karyawan. Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi berperan memperkuat pengaruh *Green Human Resources* terhadap *Turnover* Pegawai. Hal ini dikarenakan *Green Human Resources* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover* Pegawai karyawan di Bank BRI Cabang Gorontalo.

Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. Tiasih (2019), *Turnover* pegawai adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover* pegawai adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yakni melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja berkaitan erat dengan keinginan seorang karyawan untuk melakukan perpindahan.

Green Human Resource memainkan peran penting untuk berbagai karyawan mulai dari perekrutan sampai orientasi mereka untuk keluar. Saat ini kepuasan karyawan yang tinggi dibangun dan dipelihara tidak hanya dengan kebijakan non fisik dan sosial, tetapi juga dengan praktik yang berbasis lingkungan. Praktik dan kebijakan menggunakan konsep ramah lingkungan diyakini dapat meningkatkan keterlibatan dan produktifitas karyawan (Utama et al., 2023).

Pengaruh langsung dari *green human resources* terhadap lingkungan kerja adalah signifikan, sehingga semakin sering *green human resources* ini diterapkan maka lingkungan kerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya dengan hal ini, pengaruh langsung dari *green human resources* terhadap *turnover* pegawai tidak signifikan. Ada kemungkinan hal ini dipicu dari pegawai yang merasa kurang termotivasi dan terlepas dari tujuan organisasi, serta kurangnya dukungan dan pengakuan dari pemimpin, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Maka, menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi adalah hal

yang tepat dilakukan. Ketika pegawai merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka tentang keberlanjutan, maka hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental pegawai serta menumbuhkan rasa bangga dan keterlibatan terhadap organisasi yang peduli terhadap lingkungan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif dan ramah lingkungan dapat meningkatkan *human resources* dalam mengurangi *turnover* pegawai. Kesimpulannya, lingkungan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara *green human resources* dengan *turnover* pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *Green Human Resources* tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo. Artinya, meskipun *Green Human Resources* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara keseluruhan, factor-faktor yang mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tinggal atau pergi dari sebuah perusahaan bisa jauh lebih kompleks.
2. Secara parsial *Green Human Resources* dapat berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja di Bank BRI Cabang Gorontalo. Artinya, dengan mengintegrasikan praktik-praktik *Green Human Resources* dalam strategi manajemen SDM, Bank BRI Cabang Gorontalo dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih berkelanjutan dan lebih memuaskan bagi karyawannya. Sehingga hal tersebut dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo. Artinya, lingkungan kerja yang positif dan mendukung cenderung mengurangi tingkat *turnover* pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif dan inklusif untuk meminimalkan *turnover* pegawai.
4. Lingkungan Kerja dapat memediasi pengaruh *Green Human Resources* terhadap *Turnover* Pegawai di Bank BRI Cabang Gorontalo. Artinya, lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, memperkuat ikatan antara karyawan dan bank, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat reputasi bank sebagai tempat kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, bank dapat melihat praktik-praktik *green human resources* sebagai alat untuk mengurangi *turnover* pegawai dan memperkuat keberhasilan jangka panjang karyawan.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan Bank BRI Cabang Gorontalo dapat meningkatkan praktik-praktik *green human resources* dan mengintegrasikan prinsip-prinsip *green human resources* kedalam strategi manajemen sumber daya manusia agar dapat mengurangi terjadinya *turnover* pegawai melalui perbaikan dalam lingkungan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini, dengan berfokus pada penggunaan variabel penelitian dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA8

- Amalia, R., & Setyaningrum, R. P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Green Human Resource Management terhadap Turnover Intention Dimediasi Organization Citizenship Behavior pada PT. Sango Indonesia*. 9(June), 389–399.
- Ghozali, I (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS* (Edisi 7), Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadjiri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, & Farla, W. (2020). *Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang*. 8, 182–192.
- Insan, A. Nu., Asnawar, Nur, M., & Masmarulan. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Karyawan Lingkungan Kerja*. 208–226.
- Juanna, A., & Hakri Bokingo, A. (2020). Does Internal Marketing Contribute To Customer Satisfaction? *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 783–796
- Kothiswari, S. L. (2018). *Analysing the benefits of green human resources management in organization. International Research Journal of Management Science and Technology*, 9(1), 244–225
- Kurniawan, I. M. B. (2023). *Penerapan green human resources management dalam meningkatkan kinerja lingkungan di hotel indigo bali seminyak beach*.
- Mardiatmoko. (2020). *Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of*. 14(3), 333–342.
- Nassani, A. A., Alzamami, A. A., Bin, H. A., & Nada, S. (2021). *Antecedents of Turnover Intentions : Health Care Staff in Saudi Arabia*. 13(8), 201–209.
- Poniman, Farid. dan Yayan Hadiyat. (2015) *Manajemen HR STIFIn Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rumawas, W. (2022). Employees' Turnover Intention in the Construction Industry in Indonesia. In *Journal of Construction in Developing Countries* (Vol. 27, Issue 2, pp. 127–146). <https://doi.org/10.21315/jcdc-03-21-0050>

- Saggaf, Said dan Haedar Akib. (2018). *Reformasi Pelayanan Publik di Negara Berkembang*. Makassar: Sah Media.
- Santhanam, N., T.J, K., Lata, D., & Hans, Z. (2017). *Impact of human resource management practices on employee turnover intentions: moderating role of psychological contract breach*. *Journal of Indian Business Research*, 34(1), 1– 5.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA
- Tiasih, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi.
- Utama, E. P., Meilani, & Anggarawati, S. (2023). *Praktik Green Human Resource Management Pada Pt Bank Bengkulu*. 837–861.