

The Impact of Green Human Capital on Hotel Performance: The Mediating Role of Innovation Activity in Yogyakarta, Indonesia

Mochamad Mochklas¹, Tiar Lina Situngkir², Zainal Abidin³, Loso Judijanto⁴, Made Susilawati⁵, Hery Purnomo⁶

¹Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

²Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

³Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

⁴IPOSS Jakarta, Indonesia

⁵Universitas Persatuan Guru 1945 NTT, Indonesia

⁶Universitas Nusantara PGRI Kediri, Indonesia

Mochadamochklas@um-surabaya.ac.id, tiarlina.situngkir@fe.unsika.ac.id, zainalabidin.unisan@gmail.com, losojudijantobumn@gmail.com, Madesusilawati10@yahoo.co.id, herypurnomo@unpkediri.ac.id.

Abstract. This study investigates the relationship between green human capital, innovation activity, and business performance in the hotel industry in Yogyakarta, Indonesia. Despite the importance of human resources and innovation for the competitive advantage of hotels, empirical evidence on the links between these factors is scarce. Drawing on a quantitative survey of 50 hotel managers, this research examines the direct effect of green human capital on business performance and the indirect effect through innovation activity, using PLS-SEM analysis. The findings reveal that green human capital has a significant positive impact on both innovation activity and business performance. Moreover, innovation activity mediates the relationship between green human capital and business performance. These results underscore the critical role of green human capital in driving innovation and improving business outcomes in the hotel industry. The study contributes to the literature by providing new insights into the mechanisms through which green human capital influences hotel performance and offers practical implications for hotel managers seeking to leverage human resources for sustainable competitive advantage.

Keywords: Green Human Capital, Innovation Activity, Performance

1. Introduction

Pariwisata merupakan salah satu sektor industri yang saat ini banyak mendapat perhatian dari banyak negara di dunia (Mahmoud, 2021). Pariwisata Indonesia adalah salah satu industri dengan pertumbuhan tercepat di Asia Tenggara (Wahyono, 2020). Wisata budaya merupakan salah satu jenis wisata yang ada di Indonesia. Di Yogyakarta, pariwisata ini berkembang cukup pesat dengan menawarkan pertunjukan budaya baik yang berwujud maupun tidak berwujud, budaya hidup, dan warisan budaya (Wijayanti & Damanik, 2018). Pariwisata di Yogyakarta menarik banyak wisatawan lokal dan internasional. Perkembangan pariwisata ini telah menyebabkan pertumbuhan pesat dalam industri perhotelan. Seiring dengan meningkatnya jumlah wisatawan di Yogyakarta, jumlah hotel pada tahun 2018 hingga tahun 2020 pun mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 terdapat 685 hotel, pada tahun 2019 meningkat menjadi 773 hotel, dan meningkat lagi menjadi 790 hotel pada tahun 2020 (Puspita et. al., 2022).

Industri perhotelan berada dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Dalam menghadapi lingkungan bisnis ini, inovasi dan perilaku inovatif sangat diperlukan untuk merespon perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan daya saing (Le & Lei, 2019). Kegiatan inovatif di bidang perhotelan bertujuan untuk menciptakan dan memperkenalkan inovasi. Inovasi dalam hal ini dapat berupa pemanfaatan teknologi informasi dan telekomunikasi yang canggih, kesempurnaan teknologi penyediaan layanan hotel; memperbarui layanan hotel, model bisnis hotel, membentuk aliansi strategis, dan memperkenalkan bentuk modern dalam menjalankan kompleks hotel (Nikolskaya et. al., 2018). Ketidakpastian dan kondisi pasar yang kompetitif memaksa perusahaan untuk mempertimbangkan kembali strateginya untuk mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang (Linden, 2021). Keunggulan kompetitif dapat dicapai dan dipertahankan dengan memiliki dan menciptakan sumber daya yang unik dan sulit ditiru (Aman-Ullah et. al., 2022). Keunikan tersebut didasarkan pada kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan kapasitas (Mubarik et. al., 2020). Pengetahuan sebagai bagian dari sumber daya merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan (Basri, 2019). Pengetahuan merupakan kebutuhan dasar yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan agar inovasi terus dilakukan sehingga dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan secara berkelanjutan.

Untuk melakukan kegiatan inovasi diperlukan sumber daya manusia pendukung. Pada dasarnya setiap perusahaan memerlukan modal untuk menunjang operasionalnya. Sumber daya manusia adalah salah satunya. Manusia menjalankan operasional perusahaan sehingga pentingnya investasi sumber daya manusia terlihat dari kinerja perusahaan. Perusahaan dengan karyawan yang lebih terlatih dan terampil dapat berkinerja lebih baik dibandingkan perusahaan dengan sumber daya manusia yang lebih rendah (Asmawiyah et. al., 2020). Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan aktor utama dalam kinerja suatu perusahaan. Bukti empiris mengenai hubungan antara sumber daya manusia ramah lingkungan, aktivitas inovasi, dan kinerja lingkungan dalam industri perhotelan di Indonesia masih langka. Sumber daya manusia yang ramah lingkungan mencakup praktik-praktik yang bertujuan untuk memberikan dampak hijau dan ekologis pada perusahaan dan terkait dengan strategi lingkungan perusahaan. Penelitian mengenai green human capital dan aktivitas inovasi secara umum menunjukkan bahwa GHC berpengaruh positif terhadap aktivitas inovasi (Parida & Brown, 2021). Selain itu, perusahaan yang menerapkan kegiatan inovasi memiliki kinerja yang baik (Aftab et. al., 2022). Meskipun demikian, bukti empiris yang mendukung argumen tersebut masih kurang, terutama di industri perhotelan.

Industri perhotelan di Yogyakarta, Indonesia, mengalami dinamika signifikan, seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya praktik ramah lingkungan. Kota ini, sebagai salah satu destinasi wisata utama di Indonesia, menghadapi tekanan untuk mempertahankan keberlanjutan lingkungan sambil tetap meningkatkan kinerja ekonomi (Surya, 2020). Fenomena ini mendorong perusahaan hotel untuk berinvestasi dalam Green Human Capital (GHC), yang melibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam praktik-praktik berkelanjutan (Sharif, 2023); (Buhaya, 2024).

Meskipun konsep GHC semakin populer, terdapat kesenjangan penelitian mengenai dampaknya terhadap kinerja hotel di Yogyakarta, terutama dalam memahami peran aktivitas inovasi sebagai mediator dalam hubungan ini. Penelitian sebelumnya seringkali hanya menyoroti hubungan langsung antara GHC dan kinerja perusahaan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor perantara yang dapat mempengaruhi hasil akhir. Penelitian ini menguji pengaruh langsung sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja perusahaan dan pengaruh tidak langsung melalui aktivitas inovasi. Sejauh pengetahuan peneliti, belum ada penelitian yang dipublikasikan yang membahas masalah ini di industri perhotelan. Penelitian ini menambah pengetahuan tentang keterkaitan antara GHC, aktivitas inovasi, dan kinerja perusahaan di industri perhotelan. Penelitian ini menunjukkan bagaimana kinerja perusahaan industri perhotelan dapat ditingkatkan melalui sumber daya manusia yang ramah lingkungan.

2. Literature Review

Definisi sumber daya manusia ramah lingkungan (green human capital) masih jarang ditemukan dalam literatur. Green human capital (GHC) diartikan sebagai akumulasi berbagai soft skill pegawai, yaitu pengetahuan dan keterampilan serta sikap dan komitmen pegawai terhadap inovasi ramah lingkungan, yang ada dalam diri pegawai (Chen, 2008). Sumber daya manusia ramah lingkungan dianggap sebagai sumber daya inti untuk bersaing secara berkelanjutan bagi perusahaan (Yong et. al., 2019). Dalam mengejar inovasi dan diferensiasi dari para pesaingnya, perusahaan semakin mengandalkan kompetensi dan pengetahuannya sehingga pengetahuan menjadi sumber daya penting untuk meningkatkan daya saing dan keunggulan. Pengetahuan menjadi salah satu aset tak berwujud dimana aset tak berwujud bernilai, langka, dan tidak mudah ditiru (Yong et. al., 2022). Pengetahuan dan keterampilan karyawan berkontribusi terhadap keberlanjutan sumber daya manusia ramah lingkungan. Modal manusia ramah lingkungan (green human capital) adalah landasan dari proses modal intelektual ramah lingkungan yang mendorong modal struktural ramah lingkungan. Sumber daya manusia berperan dalam memberikan keterampilannya untuk implementasi strategi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset berharga dan tidak dapat ditiru yang menghasilkan keunggulan kompetitif.

Inovasi adalah penerapan produk atau proses baru atau perubahan signifikan (Gault, 2018). Inovasi berkaitan dengan produk dan proses. Inovasi produk dan proses harus 'baru atau ditingkatkan secara signifikan'. Kegiatan inovasi merupakan pendorong utama pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan karena inovasi dapat membantu perusahaan mencapai kinerja yang baik dengan pengembangan produk atau proses. Kegiatan inovasi merupakan pendorong utama kesuksesan hotel. Inovasi digunakan sebagai alat untuk meningkatkan pangsa pasar. Inovasi yang berhasil mampu memfasilitasi peningkatan posisi pasar, menarik pelanggan potensial, dan memperoleh keunggulan kompetitif (Gurlek & Tuna, 2017).

Gagasan tentang kinerja bisnis telah digunakan secara setara dengan istilah yang berbeda, seperti kinerja perusahaan dan kinerja organisasi (Chienwattanasook et. al., 2019). Kinerja perusahaan didasarkan pada penciptaan dan penyampaian nilai perusahaan kepada pelanggan untuk pada akhirnya menghasilkan sesuatu yang positif bagi perusahaan (Hameed et. al., 2021). Dalam industri perhotelan, pemberian layanan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan (Teng, 2019). Artinya peningkatan inovasi pelayanan akan meningkatkan kinerja bisnis hotel secara keseluruhan (Hameed et. al., 2021). Keberhasilan mencapai tujuan atau kinerja bisnis bergantung pada sumber daya berwujud dan sumber daya tidak berwujud seperti manajemen pengetahuan yang baik (Yong et. al., 2022).

3. Research Method

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori untuk

menguji hubungan kausal antara Green Human Capital (GHC), aktivitas inovasi, dan kinerja hotel di Yogyakarta. Populasi penelitian mencakup semua hotel berbintang di Yogyakarta, dengan sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, di mana hotel-hotel yang memiliki kebijakan atau program terkait GHC dan inovasi dipilih secara sengaja. Diharapkan sekitar 50-100 hotel akan berpartisipasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada manajer atau staf HR dari hotel-hotel terpilih. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel GHC, aktivitas inovasi, dan kinerja hotel. Green Human Capital diukur menggunakan item-item yang menilai pelatihan dan pengembangan karyawan dalam praktik-praktik ramah lingkungan, sementara aktivitas inovasi dinilai dari sejauh mana hotel melakukan inovasi dalam operasional dan layanan mereka. Kinerja hotel diukur melalui item-item yang menilai kinerja finansial dan non-finansial, termasuk kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji coba pada sejumlah kecil responden sebelum digunakan dalam penelitian utama. Teknik analisis data melibatkan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti.

Gambar 1 berikut ini merupakan kerangka penelitian

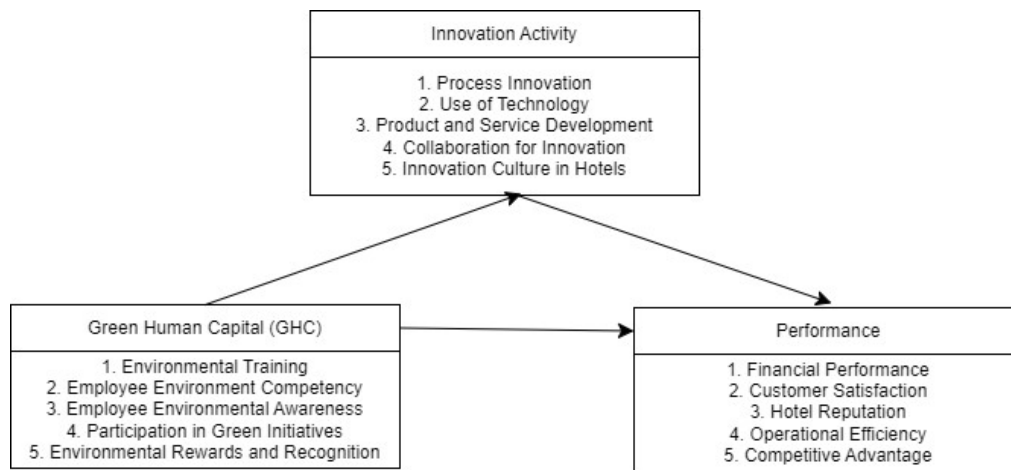


Fig.1: Kerangka Penelitian

4. Results And Discussion

Results

Description

Analisis data dilakukan terhadap data primer yang diperoleh dari populasi penelitian. Uji normalitas data perlu dilakukan sebagai uji prasyarat analisis hipotesis. Tabel 1 merupakan hasil uji normalitas data, terlihat tidak ada data yang hilang dan outlier pada data.

Table 1. Descriptive analysis results

	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	St. Dev	Excess Kurtosis	Skewness
GHC1	1	0	4.000	4	2	5	1.114	-1.089	-0.627
GHC2	2	0	4.020	4	1	5	1.122	0.449	-1.091
GHC3	3	0	3.860	4	1	5	1.200	-0.211	-0.795
GHC4	4	0	3.800	4	1	5	1.233	-0.112	-0.858
GHC5	5	0	4.160	5	1	5	1.102	0.305	-1.161
IA1	6	0	3.580	4	1	5	1.168	-0.179	-0.666
IA2	7	0	3.780	4	1	5	1.064	0.293	-0.876
IA3	8	0	3.820	4	1	5	0.994	-0.194	-0.505
IA4	9	0	3.600	4	1	5	1.166	-0.487	-0.484
IA5	10	0	4.020	4	1	5	1.122	0.449	-1.091
BP1	11	0	4.040	4	1	5	0.979	0.735	-1.006
BP2	12	0	4.040	4	1	5	1.058	0.064	-0.919
BP3	13	0	4.120	4	1	5	1.032	0.686	-1.149
BP4	14	0	3.840	4	1	5	1.138	-0.751	-0.598
BP5	15	0	3.940	4	1	5	1.173	-0.210	-0.876

Statistical analysis

Pendekatan pemodelan persamaan struktural dua tahap digunakan untuk menyelesaikan konstruksi dan menguji hipotesis. Pertama, model pengukuran digunakan untuk menyempurnakan item dan konstruk dengan melakukan beberapa pemeriksaan yaitu reliabilitas item, reliabilitas komposit, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Kedua, hipotesis diuji untuk mengetahui hubungan struktural antar konstruk. Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi indikator. Nilai Cornbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas indikator. Dari hasil pengujian diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907 – 0,936. Hasil tersebut berarti setiap konstruk dalam kuesioner dapat diandalkan sehingga tidak perlu menghilangkan satu item pun. Nilai loadings menunjukkan validitas konvergen. Seluruh konstruk mempunyai nilai loadings lebih besar dari 0,7 yang berarti seluruh item valid. Validitas juga diukur menggunakan nilai AVE. Nilai AVE disarankan $\geq 0,5$ agar kriteria terpenuhi (Hair et.al., 2020). Nilai AVE seluruh konstruk lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, datanya dapat dipercaya keabsahannya. Tabel 2 menunjukkan hasil analisis reliabilitas dan validitas.

Table 2. Model *Outer Loading*

Variabel	Inquiry	Indicator	Loading Factor	AVE	Cronbach's Alpha
Business Performance	BP1	1. Financial Performance	0.913	0.796	0.936
	BP2	2. Customer Satisfaction	0.915		
	BP3	3. Hotel Reputation	0.869		
	BP4	4. Operational Efficiency	0.862		
	BP5	5. Competitive Advantage	0.902		
Green human capital	GHC1	1. Environmental Training	0.847	0.729	0.907
	GHC2	2. Employee Environment Competency	0.859		
	GHC3	3. Employee Environmental Awareness	0.862		
	GHC4	4. Participation in Green Initiatives	0.847		
	GHC5	5. Environmental Rewards and Recognition	0.856		
Innovation activity	IA1	1. Process Innovation	0.847	0.751	0.917
	IA2	2. Use of Technology	0.850		
	IA3	3. Product and Service Development	0.878		
	IA4	4. Collaboration for Innovation	0.851		
	IA5	5. Innovation Culture in Hotels	0.905		

Source: SEM-PLS Data

Analisis model struktural

Setelah model pengukuran divalidasi, model struktural dievaluasi menggunakan prosedur bootstrapping dengan 50 sampel untuk mengetahui signifikansi koefisien jalur. Estimasi lengkap model struktural ditunjukkan pada Tabel 3. Tabel 3 memuat tiga hipotesis langsung yang diterima. Lebih khusus lagi, hasil mengkonfirmasi bahwa sumber daya manusia ramah lingkungan dan kinerja perusahaan memiliki hubungan yang signifikan ($\beta = 0.551$; T stat = 2.932; p value = 0.004); sumber daya manusia hijau mempunyai hubungan yang signifikan dengan kegiatan inovasi ($\beta = 0.988$; T stat = 258.878; p value = 0.000); aktivitas inovasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja perusahaan ($\beta = 0.443$; T stat = 2.354; p value = 0.019) sehingga hipotesis H1, H2, dan H3 diterima. Untuk menguji pengaruh mediasi aktivitas inovasi terhadap hubungan antara sumber daya manusia ramah lingkungan dan kinerja perusahaan, digunakan PLS-SEM. Berdasarkan hipotesis moderasi yang dirumuskan, aktivitas inovasi berhasil memediasi hubungan antara green human capital dan kinerja perusahaan ($\beta = 0.437$; T stat = 2.348; p value = 0.019) sehingga H4 diterima.

Tabel 2. Hasil analisis hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien (β)	SD	Statistik T	Nilai P	Keputusan
H1	GHC -> BP	0,551	0,188	2.932	0,004	Diterima
H2	GHC -> IA	0,988	0,004	258.878	0,000	Diterima
H3	IA -> BP	0,443	0,188	2.354	0,019	Diterima
Efek mediasi						
H4	GHC -> IA -> BP	0,437	0,186	2.348	0,019	Diterima

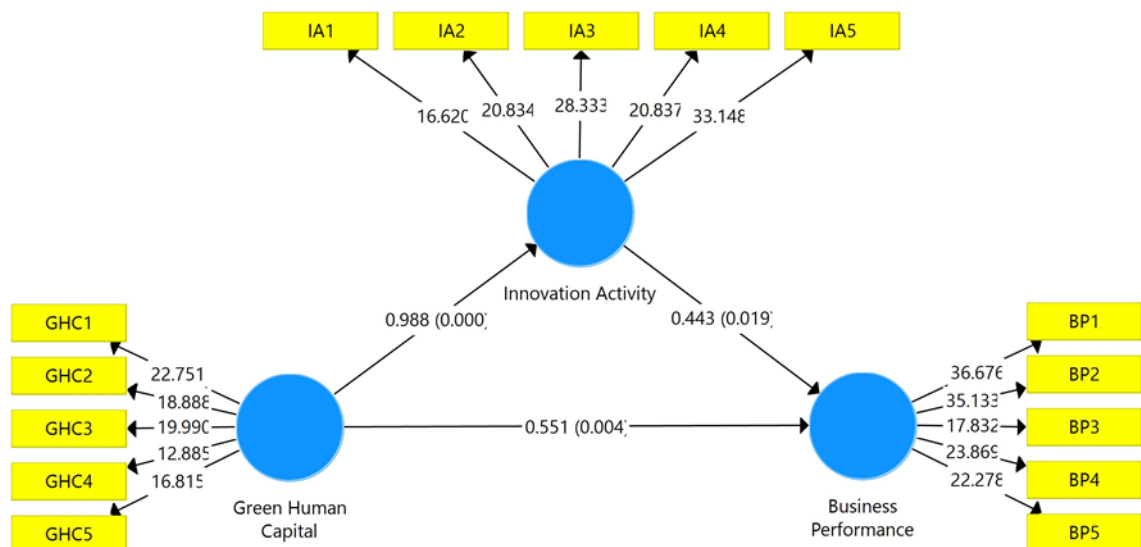


Fig.2: Output Smart PLS

Discussion

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, khususnya yang bergerak di bidang perhotelan (Mahmoud, 2021). Karena sektor perhotelan sangat bergantung pada tenaga kerja manusia, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka juga penting bagi perusahaan perhotelan. Bagi staf manajemen, organisasi harus fokus pada kepemimpinan untuk menjaga kelancaran operasional karena pekerjaan mereka dilakukan secara berlapis, mulai dari penerimaan, penyedia layanan, hingga manajer. Pariwisata merupakan salah satu penyumbang penting perekonomian di Yogyakarta. Hal ini harus

dibarengi dengan peningkatan kualitas maupun kuantitas akomodasi agar menjadi destinasi yang menyenangkan bagi wisatawan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang tepat sebelum melakukan outsourcing tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mengetahui pentingnya sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan pada industri perhotelan di Yogyakarta. Penelitian ini juga menguji peran kegiatan inovasi dengan sumber daya manusia ramah lingkungan dan kinerja perusahaan. Untuk menguji hubungan tersebut, penelitian ini merumuskan empat hipotesis penelitian. Keempat hipotesis diterima. Penjelasan rinci mengenai hipotesis tersebut adalah sebagai berikut.

Penelitian ini menemukan bahwa Green Human Capital (GHC) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja hotel di Yogyakarta penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nisar, 2021); (Mansoor, 2021); (Munawar, 2022); (Yusoff et. al., 2020) Studi tersebut menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dapat mendorong kinerja perusahaan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan lingkungan di kalangan karyawan hotel (Haldorai, 2022). Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang praktik ramah lingkungan cenderung lebih efisien dalam menggunakan sumber daya, seperti air dan energi, yang pada gilirannya dapat mengurangi biaya operasional hotel (Raza, 2022). Selain itu, karyawan yang terlatih dengan baik dalam praktik ramah lingkungan dapat membantu hotel mengurangi limbah dan emisi, sehingga mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan dan memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar. Kesadaran lingkungan yang tinggi di kalangan karyawan juga berkontribusi pada peningkatan citra hotel di mata pelanggan (Palacios, 2020). Pelanggan semakin memperhatikan praktik keberlanjutan dalam memilih hotel, dan hotel yang menunjukkan komitmen kuat terhadap lingkungan cenderung lebih disukai. Kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam praktik ramah lingkungan mencerminkan nilai-nilai perusahaan yang positif, yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan (Moise, 2021). Hotel yang diakui memiliki karyawan yang peduli dan bertindak untuk menjaga lingkungan akan lebih mudah membangun reputasi yang baik dan menarik pelanggan yang sadar akan isu-isu lingkungan. Partisipasi aktif karyawan dalam inisiatif hijau juga memainkan peran penting dalam memperkuat kinerja hotel (Pham, 2020). Inisiatif hijau ini dapat berupa program pengelolaan sampah, penggunaan bahan ramah lingkungan, atau partisipasi dalam kegiatan penghijauan. Ketika karyawan merasa terlibat dan berkontribusi dalam inisiatif ini, karyawan cenderung lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Gelan, 2021).

Penelitian ini mengungkap bahwa Green Human Capital (GHC) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap aktivitas inovasi di hotel-hotel di Yogyakarta temuan ini sejalan dengan penelitian (Song, 2021); (Aftab et. al., 2022). (Ni, 2023). (Ahakwa, 2024) Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan GHC, seperti pelatihan karyawan dalam praktik ramah lingkungan dan pengetahuan tentang keberlanjutan, secara langsung mempengaruhi tingkat inovasi yang dilakukan oleh hotel. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kesadaran lingkungan yang tinggi cenderung lebih mampu mengusulkan dan menerapkan ide-ide baru yang berkontribusi pada efisiensi operasional, peningkatan layanan, dan pengembangan produk baru yang ramah lingkungan (Anwar, 2020). Green Human Capital memberikan landasan yang kuat bagi hotel untuk menerapkan praktik inovatif dalam berbagai aspek operasional (Haldorai, 2022). pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan Green Human Capital, karyawan dapat mengidentifikasi peluang untuk mengurangi konsumsi energi, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, atau bahkan mengembangkan produk dan layanan baru yang lebih berkelanjutan. Ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan hotel tetapi juga meningkatkan daya saing mereka di pasar yang semakin menuntut.

Selain itu, Green Human Capital juga berkontribusi pada budaya inovasi di hotel. Karyawan yang diberdayakan dengan Green Human Capital cenderung merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam proses inovasi (Farooq, 2022). Karyawan merasa bahwa kontribusi terhadap praktik ramah

lingkungan diakui dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan kreativitas dalam mencari solusi baru (Al-Hawari, 2021). Inisiatif inovatif yang didukung oleh Green Human Capital menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, eksperimen, dan penemuan baru, yang merupakan pondasi untuk kemajuan hotel dalam industri perhotelan (Meirun, 2024). Pentingnya Green Human Capital dalam meningkatkan aktivitas inovasi juga menggarisbawahi peran strategis manajemen dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Manajemen hotel perlu tidak hanya berkomitmen untuk mengembangkan Green Human Capital tetapi juga untuk menciptakan struktur organisasi yang memfasilitasi kolaborasi lintas departemen dan ide-ide baru (Paul, 2023). Dukungan aktif dari manajemen terhadap inisiatif inovatif membantu mempercepat adopsi teknologi baru dan perubahan organisasional yang diperlukan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Tu, 2021).

Penelitian ini menemukan bahwa aktivitas inovasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja hotel. Artinya kegiatan inovasi memegang peranan penting bagi keberhasilan perusahaan. Hubungan tersebut juga didukung oleh temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa aktivitas inovasi baik berupa inovasi produk maupun inovasi proses mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan baik inovasi proses berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan maka H3 diterima (Turulja & Bajgoric, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asadi, 2020); (Jawabreh, 2020); (Hameed, 2021); (Patwary, 2024); (Elshaer, 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa hotel yang aktif dalam mengembangkan dan menerapkan inovasi, baik dalam produk, layanan, maupun proses operasional, cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Inovasi produk dan layanan, seperti memperkenalkan fasilitas ramah lingkungan atau layanan digital yang meningkatkan pengalaman tamu, dapat menarik pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada (Chang, 2024). Hal ini tidak hanya meningkatkan pendapatan tetapi juga memperkuat posisi kompetitif hotel di pasar yang semakin kompetitif. Selain inovasi produk dan layanan, inovasi dalam proses operasional juga memberikan kontribusi besar terhadap kinerja hotel. Penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi operasional, seperti sistem manajemen energi yang canggih atau aplikasi untuk manajemen tamu, dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan produktivitas. Dengan mengadopsi teknologi baru, hotel dapat mengotomatisasi berbagai proses, mengurangi kesalahan manusia, dan memberikan layanan yang lebih cepat dan tepat kepada pelanggan.

Penelitian ini menemukan bahwa aktivitas inovasi memediasi hubungan antara Green Human Capital dan kinerja hotel. Hasilnya menunjukkan bahwa dengan aktivitas inovasi yang kuat maka perusahaan akan mengalami peningkatan kualitas ke arah yang lebih baik sehingga kinerja perusahaan terus berkembang. Ketika aktivitas inovasi suatu perusahaan tetap terjaga, maka inovasi akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan kinerja sumber daya manusia. Argumen ini didukung oleh temuan sebelumnya yang menegaskan bahwa inovasi memainkan peran mediasi antara hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja bisnis (Wang & Juo, 2021); (Shahbaz, 2024); (Rana, 2024); (Hassanein, 2024).

Temuan ini mengungkapkan bahwa Green Human Capital tidak hanya berdampak langsung pada kinerja hotel tetapi juga mempengaruhi kinerja melalui peningkatan aktivitas inovasi yang dilakukan oleh karyawan (Aboramadan, 2021).

5. Conclusion

Green Human Capital (GHC) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hotel di Yogyakarta melalui aktivitas inovasi. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan terkait keberlanjutan dan lingkungan tidak hanya meningkatkan kesadaran dan kompetensi lingkungan mereka, tetapi juga merangsang aktivitas inovatif di dalam hotel. Aktivitas inovasi ini, pada gilirannya, memberikan manfaat berlipat bagi hotel, termasuk peningkatan efisiensi operasional, peningkatan kepuasan pelanggan, dan peningkatan citra perusahaan dalam hal keberlanjutan. Implikasi

dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen hotel untuk mengintegrasikan strategi pengembangan GHC ke dalam budaya organisasi mereka. Dukungan yang kuat dan komitmen dari manajemen diperlukan untuk memastikan bahwa GHC tidak hanya menjadi bagian dari strategi sementara, tetapi juga menjadi bagian integral dari bagaimana hotel beroperasi dan berinovasi secara berkelanjutan. Karyawan perlu diberdayakan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berperan aktif dalam memajukan tujuan keberlanjutan hotel, sambil terus menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang inovatif.

References

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199-3222. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dan kinerja lingkungan: Peran inovasi ramah lingkungan dan strategi lingkungan di negara berkembang. *Strategi Bisnis dan Lingkungan*, 32 (4), 1782-1798.
- Ahakwa, I., Tackie, E. A., Tackie, F. K., Mangudhla, T., Baig, J., ul Islam, S., & Sarpong, F. A. (2024). Greening the path to carbon neutrality in the post-COP26 era: Embracing green energy, green innovation, and green human capital. *Innovation and Green Development*, 3(3), 100134. <https://doi.org/10.1016/j.igd.2024.100134>
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310, 127598. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127598>
- Aman-Ulah, A., Mehmood, W., & Abbas, YA 2022. Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi: Studi Moderasi Melalui Kepemimpinan Inovatif. *Jurnal Inovasi & Pengetahuan*, 7.
- Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of cleaner production*, 256, 120401. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Asadi, S., Pourhashemi, S. O., Nilashi, M., Abdullah, R., Samad, S., Yadegaridehkordi, E., ... & Razali, N. S. (2020). Investigating influence of green innovation on sustainability performance: A case on Malaysian hotel industry. *Journal of cleaner production*, 258, 120860. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120860>
- Asmawiyah, MM, Taba, MI, & Hamid, N. (2020). Peran Kompetensi Entrepreneur Sebagai Mediasi Human Capital Terhadap Kinerja Usaha. *Jurnal Internasional Sains Inovatif dan Teknologi Penelitian*, 5 (6), 812-819.
- Basri, W. (2019). Investigasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Bisnis Industri Makanan Saudi dengan Model SMART-PLS, Pengukuran, dan Persamaan Struktural: Peran Moderasi Manajemen Pengetahuan. *Teknik Industri & Sistem Manajemen*, 18 (3), 426-439.
- Buhaya, M. I., & Metwally, A. B. M. (2024). Green intellectual capital and green supply chain performance: do external pressures matter?. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2349276. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2349276>

Chang, R., Chanda, R. C., Vafaei-Zadeh, A., Hanifah, H., & Gui, A. (2024). Assessing Green Practices on Eco-Friendly Hotel Customer Loyalty: A Partial Least Squares Structural Equation Modeling and Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis Hybrid Approach. *Sustainability*, 16(9), 3834. <https://doi.org/10.3390/su16093834>

Chen, YS, 2008. Pengaruh positif modal intelektual hijau terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. *J.Bus. Etika* 77 (3), 271e286.

Chienwattanasook , K., Wattanapongphasuk , S., Prianto , AL, & Jermstittiparsert , K. (2019). Kewirausahaan perusahaan dan kinerja bisnis perusahaan logistik di Indonesia. *Teknik Industri & Sistem Manajemen* , 18 (3), 541-550.

Elshaer, A. M., & Marzouk, A. M. (2024). Memorable tourist experiences: the role of smart tourism technologies and hotel innovations. *Tourism Recreation Research*, 49(3), 445-457. <https://doi.org/10.1080/02508281.2022.2027203>

Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2022). Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(4), 824-845. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1891239>

Gault, F. (2018). Mendefinisikan dan mengukur inovasi di semua sektor ekonomi. *Kebijakan penelitian* , 47 (3), 617-622.

Gelan, E. (2021). Municipal solid waste management practices for achieving green architecture concepts in Addis Ababa, Ethiopia. *Technologies*, 9(3), 48. <https://doi.org/10.3390/technologies9030048>

Gürlek , M., & Tuna, M. (2017). Memperkuat keunggulan kompetitif melalui budaya organisasi ramah lingkungan dan inovasi ramah lingkungan. *Jurnal industri jasa* , 38 (7-8), 467-491.

Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88, 104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>

Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88, 104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>

Hameed, W. U., Nisar, Q. A., & Wu, H. C. (2021). Relationships between external knowledge, internal innovation, firms' open innovation performance, service innovation and business performance in the Pakistani hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102745. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102745>

Hameed, WU, Nisar, QA, & Wu, HC (2021). Hubungan antara pengetahuan eksternal, inovasi internal, kinerja inovasi terbuka perusahaan, inovasi layanan dan kinerja bisnis di industri perhotelan Pakistan. *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan* , 92 , 102745.

Hassanein, F. R., Hassanein, Z., Daouk, A., Yassine, D., Zakhem, N. B., & El Sayed, R. (2024). Green Human Resource Management and Employee Retention in the Hotel Industry of UAE; the Mediating Effect of Green Innovation. https://www.preprints.org/subject/browse/business_economics_and_management

Jawabreh, O. (2020). Innovation management in hotels industry in aqaba special economic zone authority; hotel classification and administration as a moderator. *Geo Journal of Tourism and Geosites*, 32(4), 1362-1369. DOI 10.30892/gtg.32425-581

- Le, PB, & Lei, H. (2019). Penentu kemampuan inovasi: peran kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi yang dirasakan. *Jurnal manajemen pengetahuan* , 23 (3), 527-547.
- Mahmoud, R., Al-Mkhadme, A. A., & Alananzeh, O. A. (2021). Exploring the relationship between human resources management practices in the hospitality sector and service innovation in Jordan: the mediating role of human capital. *Geo Journal of Tourism and Geosites*, 35(2), 507-514. <https://gtg.webhost.uoradea.ro/PDF/GTG-2-2021/gtg.35231-678.pdf>
- Mansoor, A., Jahan, S., & Riaz, M. (2021). Does green intellectual capital spur corporate environmental performance through green workforce?. *Journal of Intellectual Capital*, 22(5), 823-839. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0181>
- Meirun, T., Ahmed, Z., Alzoubi, R. H., Khosa, M., & Nguyen, N. T. (2024). The road to eco-excellence: How does environmentally specific empowering leadership foster hospitality employees' green creativity through green creative self-efficacy and green learning orientation. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103790. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103790>
- Moise, M. S., Gil-Saura, I., & Ruiz-Molina, M. E. (2021). "Green" practices as antecedents of functional value, guest satisfaction and loyalty. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 4(5), 722-738. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2020-0130>
- Munawar, S., Yousaf, H. Q., Ahmed, M., & Rehman, 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, 141-150. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009>
- Ni, L., Ahmad, S. F., Alshammari, T. O., Liang, H., Alsanie, G., Irshad, M., ... & Ayassrah, A. Y. B. A. (2023). The role of environmental regulation and green human capital towards sustainable development: The mediating role of green innovation and industry upgradation. *Journal of Cleaner Production*, 421, 138497. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138497>
- Nikolskaya , EY, Kovaleva , NI, Uspenskaya , SAYA, Makshakova , NI, Lysoivanenko , EN, & Lebedev, KA (2018). Peningkatan kualitas yang inovatif dalam layanan hotel.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of cleaner production*, 311, 127504. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127504>
- Palacios-Florencio, B., del Junco, J. G., Castellanos-Verdugo, M., & Rosa-Díaz, I. M. (2020). Trust as mediator of corporate social responsibility, image and loyalty in the hotel sector. In *Corporate Social Responsibility for Sustainable Tourism* (pp. 247-263). Routledge.
- Parida , S., & Brown, K. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dan Inovasi Ramah Lingkungan. *Manajemen yang Bertanggung Jawab di Pasar Berkembang: Fokus Multisektoral* , 159-183.
- Patwary, A. K., Alwi, M. K., Rehman, S. U., Rabiul, M. K., Babatunde, A. Y., & Alam, M. M. D. (2024). Knowledge management practices on innovation performance in the hotel industry: mediated by organizational learning and organizational creativity. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(4/5), 662-681. <https://doi.org/10.1108/GKMC-05-2022-0104>
- Paul, P., & Singh, B. (2023). Healthcare employee engagement using the Internet of things: A systematic overview. *The Adoption and Effect of Artificial Intelligence on Human Resources Management, Part A*, 71-97. <https://doi.org/10.1108/978-1-80382-027-920231004>

- Pham, N. T., Vo-Thanh, T., Shahbaz, M., Huynh, T. L. D., & Usman, M. (2020). Managing environmental challenges: Training as a solution to improve employee green performance. *Journal of Environmental Management*, 269, 110781. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.110781>
- Puspita, R., Surata, IK, & Ishwari, J. (2022). Peran Harga Jual Kamar dalam Memediasi Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Ekuitas Merek Oyo Rooms di Kawasan Sleman Yogyakarta. *Jurnal Internasional Penelitian Terapan Pariwisata dan Perhotelan*, 1 (2), 134-144.
- Rambut Jr, JF, Howard, MC, & Nitzl, C. (2020). Menilai kualitas model pengukuran dalam PLS-SEM menggunakan analisis komposit konfirmatori. *Jurnal Riset Bisnis*, 109, 101-110.
- Rana, G., & Arya, V. (2024). Green human resource management and environmental performance: mediating role of green innovation—a study from an emerging country. *foresight*, 26(1), 35-58. <https://doi.org/10.1108/FS-04-2021-0094>
- Raza, S. A., & Khan, K. A. (2022). Impact of green human resource practices on hotel environmental performance: the moderating effect of environmental knowledge and individual green values. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6), 2154-2175. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2021-0553>
- Shahbaz, M. H., Naseem, M. A., Battisti, E., & Alfiero, S. (2024). The effect of green intellectual capital and innovative work behavior on green process innovation performance in the hospitality industry. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2023-0034>
- Sharif, S., Yousaf, H. Q., Shaikh, S., Mirza, F., & Gantulga, U. (2023). Hotels' experience of green environment management and innovation performance: stewardship of multiple green drivers. *Journal of Environmental Planning and Management*, 66(11), 2295-2322. <https://doi.org/10.1080/09640568.2022.2070462>
- Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2021). Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation. *European journal of innovation management*, 24(3), 951-967. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0315>
- Surya, B., Hadijah, H., Suriani, S., Baharuddin, B., Fitriyah, A. T., Menne, F., & Rasyidi, E. S. (2020). Spatial transformation of a new city in 2006–2020: Perspectives on the spatial dynamics, environmental quality degradation, and socio—economic sustainability of local communities in Makassar City, Indonesia. *Land*, 9(9), 324. <https://doi.org/10.3390/land9090324>
- Teng, HY (2019). Kerajinan kerja dan perilaku layanan pelanggan di industri perhotelan: Efek mediasi dari gairah kerja. *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan*, 81, 34-42.
- Tu, Y., & Wu, W. (2021). How does green innovation improve enterprises' competitive advantage? The role of organizational learning. *Sustainable Production and Consumption*, 26, 504-516. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.12.031>
- Turulja, L., & Bajgoric, N. (2019). Inovasi, kinerja perusahaan, dan turbulensi lingkungan: apakah ada moderator atau mediator ?. *Jurnal Manajemen Inovasi Eropa*, 22 (1), 213-232.
- Wahyono, Z., & Razak, M. A. A. (2020). Islamic tourism in Southeast Asia: The concept and its implementation. *International Journal of Halal Research*, 2(2), 90-105. <https://doi.org/10.18517/ijhr.2.2.90-105.2020>
- Wang, CH, & Juo, WJ (2021). Kebijakan lingkungan modal intelektual ramah lingkungan: Strategi inovasi ramah lingkungan untuk keberlanjutan kinerja. *Strategi Bisnis dan Lingkungan*, 30 (7), 3241-3254.
- Wijayanti, A., & Damanik, J. (2018). Analisis Pengalaman Wisatawan Pengelolaan Produk Wisata Heritage: Studi Kasus Keraton Yogyakarta, Indonesia. *Jurnal Wisata Warisan*, 14 (2), 166-177.

Yong, JY, Yusliza , MY, Ramayah , T. dan Fawehinmi, O. (2019), “Hubungan antara modal intelektual ramah lingkungan dan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan”, *Jurnal Produksi Bersih*, Vol. 215, hal.364-374.

Yong, JY, Yusliza , MY, Ramayah , T., Farooq, K., & Tanveer, MI (2022). Menekankan interkoneksi antara modal intelektual ramah lingkungan, pengelolaan sumber daya manusia ramah lingkungan, dan keberlanjutan. *Pembandingan: Jurnal Internasional* .

Yusoff , YM, Nejati , M., Kee, DMH, & Amran, A. (2020). Menghubungkan praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dengan kinerja