

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Program

##### 1. *Leadership*

Pemimpin atau *leader* adalah orang yang menetapkan suatu tujuan dalam organisasi untuk timnya dan memimpin mereka guna mencapai tujuan tersebut (8). *Leadership* atau kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama (9). Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk menetapkan visi – misi saja, tetapi juga harus mampu menginspirasi dan memotivasi anggota timnya. Kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada pencapaian tujuan serta peningkatan kinerja tim dalam organisasi. Kepemimpinan mencakup berbagai keterampilan seperti komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk membangun hubungan yang positif.

Kepemimpinan memiliki tujuh karakteristik yang menjadi inti seorang pemimpin dalam perusahaan, yaitu (10) :

##### a. Memiliki Tujuan

Pemimpin yang memiliki tujuan berarti memiliki pandangan yang jelas mengenai tujuan organisasi. Pemimpin dengan visi dan tujuan yang jelas dapat memotivasi tim untuk bekerja dengan lebih efisien dan terfokus dalam mencapai tujuan

bersama. Selain itu, pemimpin yang memiliki tujuan jelas mampu memberikan arahan yang tepat dalam pengambilan keputusan. Dalam kondisi yang tidak ideal atau kurang kondusif, pemimpin dengan tujuan yang jelas dapat memberikan stabilitas dan membangun kepercayaan pada tim.

b. Memotivasi

Pemimpin yang memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan produktivitasnya serta memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Seorang pemimpin yang kompeten dalam memotivasi memahami kebutuhan setiap individu dan menggunakan beragam strategi untuk memotivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, memberi *feedback* positif, sampai peluang untuk berkembang.

c. Visioner

Seorang pemimpin mampu memahami arah jangka panjang dan mengarahkan timnya untuk bersatu dalam mencapai visi yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki visi yang jelas serta mereka yang mampu menyelaraskan nilai tim dengan tujuan organisasi. Pemimpin yang visioner akan dapat mendorong pertumbuhan dalam organisasi. Karakteristik ini juga memungkinkan pemimpin untuk memperkirakan risiko yang mungkin terjadi dan mengambil tindakan atau solusi yang tepat.

d. Memiliki Empati

Memiliki kemampuan untuk memahami perasaan dan pandangan unik anggota tim dapat membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang memiliki empati dapat lebih mudah untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan anggota tim serta memberikan dukungan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan bersama. Memiliki empati juga dapat membantu meningkatkan kepercayaan, motivasi, serta kinerja anggota tim secara menyeluruh.

e. Kreatif

Kreativitas yang tinggi merupakan kunci dalam menghadapi tantangan dan memecahkan masalah di perusahaan. Seorang pemimpin yang kreatif dapat mengembangkan ide dan solusi inovatif untuk mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah dan kompetitif. Menciptakan strategi yang inovatif juga dapat membuat seorang pemimpin membawa perusahaan ke arah yang lebih baik juga progresif.

f. Memahami Keunikan Tim

Memahami keunikan tim dapat memungkinkan seorang pemimpin untuk mengarahkan anggota tim dengan tujuan yang

jelas dan terukur, terutama jika pemimpin memiliki tanggung jawab memimpin beberapa tim sekaligus. Melalui pemahaman yang jelas tentang keunikan anggota tim, pemimpin dapat mengkoordinasikan upaya setiap anggota dalam mencapai tujuan tim. Selain itu juga anggota tim dapat mengelola harapan dan ekspektasi secara lebih demokratis.

g. Introspektif

Introspeksi atau mengevaluasi diri sendiri dan mengenali kelebihan maupun kekurangan diri beserta dampak yang ditimbulkan kepada orang lain adalah hal yang penting untuk dilakukan oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki kesadaran untuk introspeksi diri dapat memperbaiki kualitas kepemimpinannya. Pemimpin yang introspektif juga dapat menjadi contoh yang baik bagi anggota timnya, serta mendorong mereka untuk memperbaiki kualitas diri juga bekerja lebih produktif.

**2. *Sustainability Leadership***

*Sustainability leadership* atau kepemimpinan berkelanjutan merupakan suatu konsep gaya kepemimpinan yang menuntut seorang pemimpin untuk visioner, inovatif, etis, serta mampu untuk menyeimbangkan tekanan yang ada dengan tujuan jangka panjang guna membawa organisasi menuju masa depan yang berkelanjutan (11). Pemimpin yang menerapkan *sustainability leadership*

diharapkan mampu untuk mendorong praktik etis dan tanggung jawab sosial. Pemimpin ini juga harus memiliki kemampuan untuk mempersiapkan organisasinya dalam beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi.

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan berkelanjutan ini adalah seorang pemimpin yang memiliki kesadaran tinggi terhadap dirinya dan lingkungan yang cenderung mengembangkan cara pandang, berpikir, dan berinteraksi, sehingga mampu menciptakan solusi yang inovatif dan berkelanjutan (12).

Pendekatan kepemimpinan ini juga dituntut untuk mampu beradaptasi dalam menghadapi tantangan dalam berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi. *Sustainability leadership* ini mendorong seorang pemimpin agar berani dalam mengambil risiko yang terukur dan dapat terbuka serta mau belajar atas kesalahan yang terjadi (13).

Konsep *Sustainability leadership* juga mengakui pentingnya bersikap etis dalam niat, interaksi, dan perilaku seseorang (14).

*Sustainability leadership* memiliki cakupan yang jauh lebih luas daripada sekadar memahami aspek etika dan moral dari fungsi kepemimpinan. *Sustainability leadership* menekankan pentingnya keseimbangan antara tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam setiap tindakan kepemimpinan. Konsep ini bertujuan menciptakan

dampak jangka panjang yang positif bagi organisasi maupun masyarakat secara keseluruhan.

### 3. *Green Leadership*

Kepemimpinan hijau atau *green leadership*, merupakan suatu bentuk kepemimpinan berkelanjutan dengan pendekatan inovatif yang mengedepankan bentuk kebijakan atau tanggung jawab terhadap lingkungan dalam setiap aspek pengambilan keputusan di suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan, pemimpin memiliki peran yang penting, dimana seorang pemimpin harus bisa membuat dan mengimplementasikan kebijakan agar nantinya, kepentingan-kepentingan ataupun kebutuhan dapat terpenuhi (15). Kepemimpinan juga erat kaitannya dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para anggotanya. *Green leadership* diartikan sebagai bentuk kepemimpinan yang dapat mempengaruhi suatu tim, anggota, ataupun organisasi yang nantinya dapat membawa langkah – langkah inovatif yang berkaitan dengan lingkungan (16).

Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan hijau tidak hanya menjalankan tugasnya untuk mengelola sumber daya saja, tetapi juga sebagai seorang visioner yang bisa memotivasi anggotanya guna berkontribusi pada tujuan yang berkelanjutan. Peran kepemimpinan yang berkelanjutan dapat dilihat melalui kebijakan ramah lingkungan yang diimplementasikan dan yang

didukung oleh para anggota atau tim dalam suatu organisasi. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, selain itu juga sebagai penggerak perubahan untuk dapat menginspirasi tim agar berpartisipasi dalam usaha-usaha berkelanjutan (17).

*Green leadership* termasuk dalam suatu bentuk kepemimpinan yang dapat memberikan dampak positif, seperti meningkatkan inovasi, ketahanan suatu organisasi, serta keunggulan kompetitif, yang dimana dengan hal tersebut pemimpin dapat menghasilkan kinerja organisasi atau tim yang unggul juga tanggung jawab sosial yang kuat (18). Adanya penerapan kepemimpinan hijau atau *green leadership*, maka suatu organisasi tidak hanya mengharapkan tercapainya berkelanjutan ekologi saja, namun mereka juga mengharapkan kesuksesan finansial dalam jangka panjang dari hasil mengintegrasikan tujuan lingkungan serta tujuan strategi yang lebih luas dan juga ekspetasi publik.

#### **4. Indikator *Green Leadership***

*Green leadership* memiliki beberapa indikator yang mencerminkan komitmen seorang pemimpin terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan. Bahwasannya terdapat 4 (empat) indikator *green leadership* (19) :

##### a. *Visionary*

*Visionary/visioner* merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mengembangkan visi dan strategi lingkungan

organisasi. Pemimpin yang visioner akan mengintegrasikan nilai – nilai berkelanjutan ke dalam strategi organisasi.

b. *Inspirational*

*Inspirationl/inspiratif* merupakan bentuk kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memoti-vasi anggota atau pengikutnya untuk peduli terhadap lingkungan.

c. *Intellectually Stimulating*

Menstimulasi intelektual diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong inovasi serta pemikiran kritis terkait isu – isu lingkungan. Pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dalam mencari solusi yang berkelanjutan.

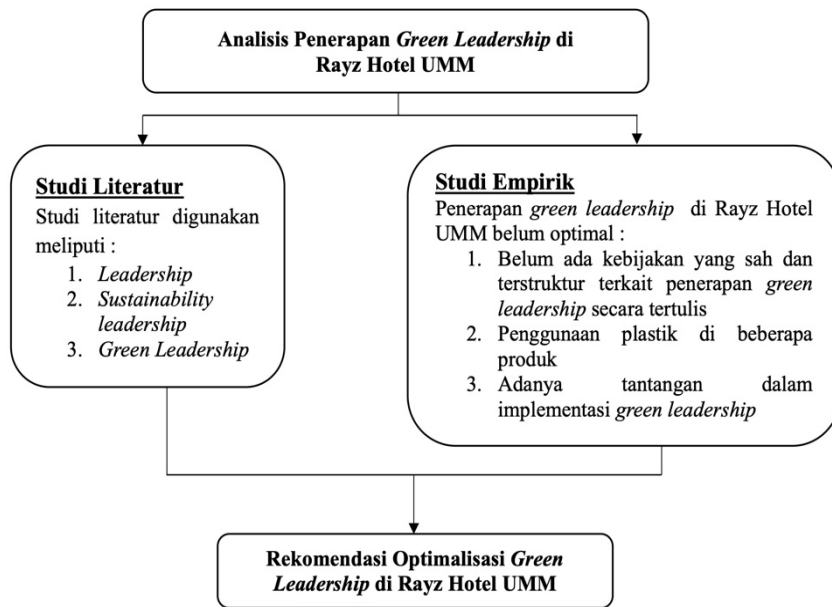
d. *Individually Considerate*

*Individually considerate/perhatian* secara individu adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memperhatikan kebutuhan dan pengembangan anggotanya yang terkait dengan isu lingkungan.

**5. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian adalah bentuk representasi dari teori yang mendasar apabila terdapat landasan yang kuat yang mendampingi kerangka kerja tersebut (20). Kerangka konseptual mempermudah proses interpretasi temuan di lapangan. Kerangka ini

juga berfungsi sebagai pijakan teoritis untuk menjelaskan fenomena yang diteliti secara sistematis.



Gambar 4 Kerangka Konseptual

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Penelitian ini menampilkan proses analisis penerapan *green leadership* di Rayz Hotel UMM melalui dua pendekatan utama, yaitu studi literatur dan studi empirik. Studi literatur berfungsi sebagai landasan teori yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi terkait *leadership*, *transformational leadership*, dan *green leadership*. Hal ini bertujuan untuk membangun pemahaman kontekstual yang lebih komperhensif.

Studi empirik dilakukan untuk mengumpulkan data maupun fenomena yang ada di lapangan. Hasil temuan empirik menunjukkan jika penerapan *green leadership* di Rayz Hotel UMM belum optimal. Penerapan yang belum optimal itu di tandai dengan belum

adanya kebijakan secara sah dan terstruktur mengenai *green leadership*, masih adanya produk berbahan plastik serta tantangan dalam penerapan *green leadership*. Kerangka konseptual ini dapat menjadi landasan peneliti dalam mengidentifikasi bagaimana penerapan *green leadership* dan memberikan rekomendasi yang konstruktif.

