BAB 1
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Environmental Performance telah mendapatkan perhatian yang semakin besar dari para akademisi dan praktisi selama beberapa dekade terakhir. Secara global, para peneliti dan pengambil kebijakan lingkungan hidup sepakat bahwa penyebab kerusakan lingkungan seperti defisif sumber daya, peningkatan polusi, dan hilangnya keaneragaman hayati berakar pada peilaku manusia (Anwar et al., 2020). Menanggapi hal ini banyak organisasi yang cenderung memastikan bahwa operasi sehari-hari mereka tidak terlalu membahayakan lingkungan melalui penerapan sistem *Environmental Performance* atau Kinerja Lingkungan. Oleh karena itu muncul kebutuhan untuk memahami dan membentuk perilaku karyawan guna meminimalkan dampak negative terhadap lingkungan dari aktivitas mereka di perusahaan (Anwar et al., 2020).

Terdapat kekurangan bukti empiris mengenai hubungan antara *Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership,* dan *Environmental Performance* secara keseluruhan pada perhotelan. *Green Human Resource Management* mencakup praktik-praktik yang bertujuan untuk memberikan dampak ramah lingkungan dan ekologis pada organisasi dan seringkali dikaitkan dengan strategi ramah lingkungan (Sobaih & Hasanein, 2020). Ini menggabungkan tujuan pengelolaan lingkungan organisasi ke dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti seleksi dan perekrutan karyawan, orientasi dan pengembangan, dan pemberdayaan (Sobaih & Hasanein, 2020). *Environmental Performance* berkaitan dengan hasil ramah lingkungan yang diperoleh perusahaan dari inisiatif ramah lingkungan untuk menghilangkan dampak negatif pada lingkungan

Environmental Performance atau kinerja lingkungan adalah hasil yang dapat diukur dari sistem manajemen lingkungan, yang terkait kontrol aspek-aspek lingkungannya. Pengkajian *Environmental Performance* mengacu pada kebijakana lingkungan, sasaran lingkungan dan target lingkungan (ISO:14031,1999).

Environmental Performance organisasi mengacu pada saat melakukan kegiatan operasional organisasi dengan cara yang positif untuk mempengaruhi lingkungan. Manajemen lingkungan pada dasarnya memiliki dua tujuan utama yaitu untuk mengendalikan tingkat polusi di suatu lingkungan dan meningkatkan kualitas lingkungan ke standart yang dapat diterima (Yuslem & Ichsan, 2022). *Environmental Performance* secara sistematis sebagai komitmen organisasi untuk menjaga lingkungan dan menunjukkan metrik operasional yang dapat diukur dalam standar pengelolaan lingkungan yang disyaratkan (Tsai & Chen, 2019). Menyajikan ukuran sistematis *Environmental Performance* yang mencakup kinerja daur ulang, devaluasi insiden, pengingkatan berkelanjutan, pengurangan limbah, kesadaran pemangku kepentingan, pemeriksaan independen, devaliuasi koonsumsi sumber daya, dan akumulasi biaya (Fang et al., 2022).

Environmental Performace adalah hasil yang dapat diukur dari sistem manajemen lingkungan yang terkait dengan kontrol aspek-aspek lingkungan (Apip et al., 2020). Sedangkan menurut (Apip et al., 2020) menyatakan bahwa *Environmental Performance* adalah kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik *(green)* pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari sistem manajemen lingkungan. *Environmental performance* dapat diukur dari presentasi perusahaan mengikuti program *Public Disclosure Program for Environmental Compliance* atau (PROPER) mencakup pemeringkatan perusahaan dalam lima warna yang akan diberikan skor terendah 1 untuk hitam dan yang tertinggi 5 untuk emas (Apip et al., 2020).

Perusahaan akan mendapat keunggulan yang kompetitif jika mendukung pengambilan kegiatan pengelolaan lingkungan, menurut (Imam & Astini, 2022) ada empat dampak positif yang didapatkan jika perusahaan menggunakan praktik manajemen lingkungan yaitu :

1. Etis : karena tugas organisasi perusahaan bukan semata-mata untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya namun bertujuan untuk memelihara keseimbangan lingkungan demi tercapainya pengembangan sumber daya yang berkelanjutan

2. Ekonomi : dengan menggunakan konsep ramah lingkungan mampu menghemat sumber daya dan energi yang berarti menghemat biayan yang diperlukan dalam kegiatan operasional perusahaan.
3. Legal : untuk menghindari masalah dengan hukum serta pemerintah dan mendukung program pemerintah dalam hal konservasi lingkungan dan efisien energi sehingga dengan penerapan manajemen lingkungan bisa mendapatkan citra baik dari masyarakat
4. Komerial : sejumlah besar calon konsumen maupun pasar mempertimbangkan jika perusahaan menerapkan pengelolaan lingkungan yang baik, dengan cara ini perusahaan mampu mendapat keunggulan kompetitif dalam menerapkan manajemen lingkungan.

Perusahaan ramah lingkungan harus menekankan nilai-nilai ramah lingkungan dan kesadaran karyawannya terhadap lingkungan untuk mendukung kinerja ramah lingkungan (Sobaih & Hasanein, 2020). Standarisasi tujuan, kewajiban dan penilaian *Green Human Resource Management* meningkatkan *Environmental Performance*, beberapa penelitian misalnya Renwick, 2012; Barney JB, 2016; Chen YS, 2013; Zhou S, 2018 dan Abu Elnasr, 2020 membahas hubungan antara Green *Human Resource Management* dan *Environmental Performance*. Studi meningkatkan kesadaran ramah lingkungan, kreativitas ramah lingkungan, inovasi ramah lingkungan, serta kinerja ramah lingkungan (Sobaih & Hasanein, 2020). Selain itu, perusahaan yang menerapkan sistem *Green Human Resource Managemen* menunjukkan tingkat kinereja ramah lingkungan yang tinggi (Sobaih & Hasanein, 2020). *Environmental Performance* dapat dievaluasi dari serangkaian indikator seperti pelepasan yang rendah, pencegahan polusi, minimalisasi limbah, dan kegiatan daur ulang (Yuslem & Ichsan, 2022).

Berdasarkan tuntutan dari pemerintah, undang-undang lingkungan dan pemangku kepentingan, organisasi mulai mengadopsi *Green Human Resource Management* atau Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan sebagai strategi untuk meningkatkan reputasi perusahaan dan mencapai tujuan lingkungan. Oleh karena itu praktik *Green Human Resource Management* menjadi upaya peningkatan kinerja lingkungan organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif

(Elysabeth Jane Pramudita, 2023a). *Green Human Resource Management* merupakan salah satu strategi penting yang kini semakin diakui untuk meningkatkan *Environmenral Performance* dan pencapaian pembangunan yang berkelanjutan (Elysabeth Jane Pramudita, 2023b). *Green Human Resource Management* mengintegrasikan inisiatif dan praktik Sumber Daya Manusia ramah lingkungan untuk penggunaan sumber daya yang berkelanjutan yang menghasilkan lebih banyak efisiensi, mengurangi jumlah pemborosan, dan meningkatkan sikap kepedulian dalam bekerja (Hadjri et al., 2019).

(Borah & Korankye, 2021) mendefinisikan *Green Human Resource Management* adalah pelaksanaan kebijakan dan praktik manajemen Sumber Daya Manusia untuk pemanfaatan sumber daya berkelanjutan dalam organisasi bisnis dan mempromosikan kelestarian lingkunagn. Menurut (Opatha & Arulrajah, 2015), *Green Human Resource Management* di definisikan sebagai proses menjadikan pegawai lebih ramah lingkungan dengan menggunakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia ramah lingkungan. Hal ini untuk kepentingan individu, masyarakat, dan lingkungan. Fungsi manajemen sumber daya manusia bertindak sebagai pendorong keberlanjutan dengan mengimplikasikan kebijakan praktik *Green Human Resource Management* dengan tujuan peningkatan *Environmental Performance* (Yuslem & Ichsan, 2022).

Saat ini konsep *Green Human Resource Management* mempromosikan kepedulian yang lebih besar di antara perusahaan, sektor swasta/ publik, yang berupaya mengimplementasikan peran kegiatan *Green Human Resource Management* dalam memperkuat mendorong *Environmnetal Performance*. Komitmen *Green Human Resouce Management* akan membantu mengurangi kegiatan degradasi lingkungan dan mendapatkan lingkungan untuk generasi kita sekarang dan akan mendatang (Yuslem & Ichsan, 2022). Dengan kata lain, *Green Human Resource Management* mencakup penggabungan tujuan pengelolaan ekologi organisasi ke dalam proses sumber daya manusia yaitu rekrutmen & seleksi, pelatihan & pengembangan, manajemen & evaluasi kinerja, penghargaan & pengakuan (Kumar et al., 2020b).

Green Transfomational Leadership atau kepemimpinan transformasional ramah lingkungan sebagai perilaku kepemimpinan yang mempunyai tujuan utama kepemimpinannya adalah memberikan kejelasan visi, inspirasi, motivasi kepada karyawan serta dukungan kebutuhan pembangunan menuju pencapaian tujuan lingkungan hidup organisasi (Kumar et al., 2020b). *Green Transformational Leadership* memotivasi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan melibatkan mereka dalam proses dan aktivitas terkait inovasi produk yang memungkinkan perusahaan untuk memperkenalkan produk dan/atau jasa ramah lingkungan ke pasar untuk meningkatkan kinerja lingkungan mereka (Kumar et al., 2020b). Di berbagai jenis kepemimpinan, *Green Transformational Leadership* memerlukan penciptaan iklim inovatif, mengispirasi, memotivasi, dan mendorong rekan kerja untuk memiliki kepercayaan dan diidentifikasi dengan visi pemimpin yang mempengaruhi inovasi kinerja perusahaan (Kumar et al., 2020a).

Green Transformational Leadership mengacu pada pemimpin yang memotivasi karyawannya untuk mencapi tujuan ramah lingkungan dan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku ramah lingkungan melebihi tingkat yang diharapkan, termasuk melalui perngaruh, motivasi, stimulai intelektual, dan kepedulian yang dipersonalisasi (Weng et al., 2015). Melalui pengaruh ramah lingkungan dan motivasi ramah lingkunan, pemimpin yang menerapkan *Green Transformational Leadership* dapat membantu karyawan memahami pentingnya dan kelayakan perilaku ramah lingkungan utnuk menyadari bahwa perilaku ramah lingkungan didorong dan diharapkan oleh organisasi dan bahwa mereka harus menunjukkan perilaku ramah lingkungan (T. Chen, 2022).

Pada saat yang sama, melalui stimulasi intelektual ramah lingkungan dan kepedulian ramah lngkungan, para pemimpin yang menerapkan *Green Transformational Leadership* dapat mengembangkan kemampuan karyawan untuk memikirkan isu-isu lingkungan mereka serta membantu mereka mengembangkan keterampilan lingkungan sehingga mereka memiliki kemauan dan kemampuan untuk menunjukkan perilaku ramah lingkungan. Singkatnya, ketika karyawna merasa bahwa pemimpin menunjukkan perilaku *Green Transfomational*

Leadership, mereka akan menunjukkan perilaku yang lebih ramah lingkungan (T. Chen, 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* relevan dan penting terhadap *Environmenral performance* (Huang et al., 2021) karena para pengikutnya lebih produktif dalam bekerja. Tingkat individu, tim, dan perusaan saat mereka unggul perilaku inovatif, peran ekstra, dan tugas dalam peran (Kumar et al., 2020a). Dalam konteks tekanan pemangku kepentingan terhadap perusahaan untuk mengejar pengelolaan lingkungan, beberapa penelitian sebelumnya menyarankan agar perusahaan menerapkan *Green Transformational Leadership* karena mendorong dan memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku perkerjaan ramah lingkungan untuk mencapai *Environmental Performance* (Kumar et al., 2020b). Selajutnya *Green Transformational Leadership* mendukung dan mendorong semangat ramah lingkungan karyawan, kreativitas ramah lingkungan, inovasi ramah lingkungan, dan perusahaan ramah lingkungan dan kinerja (Kumar et al., 2020b).

Penekanan pemerintah pada *Environmental Performance* sebagai bagian dari kebijakan mereka untuk mempertahankan sumber daya alam atau lingkungan sekitar dan mencapai *United Nations Sustainable Development Goals* (UNSDGs). *Environmental Performance* memainkan peran penting dalam menjaga lingkungan alam dari dampak negatif (misalnya polusi, pelepasan lingkungan, limbah) dan mempertahankan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Joong et al., 2019). Namun, penelitian terbaru (Kumar et al., 2020b) menunjukkan bahwa penelitian sering kali berkonsentrasi pada *Environmental Performance* dari usaha besar dengan studi terbatas pada usaha kecil. Selain itu, dalam konteks perhotelan dan pariwisata, peneliti seringkali berfokus pada pengelolaan praktik lingkungan dari dua sisi : perspektif pelanggan atau kesadaran karyawan tentang praktik lingkungan (Sobaih & Hasanein, 2020). Namun, ada kekurangan studi empiris yang menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja lingkungan dalam konteks penginapan khususnya pelaku untuk perusahaan penginapan seperti hotel (Joong et al., 2019).

Perkembangan industri perhotelan samakin pesat seiring dengan peningkatan dalam industri pariwisata, namun di sisi lain industri perhotelan menjadi salah satu sektor yang sebagian bessar menambah beban terhadap lingkungan. Akibat banyaknya masalah lingkungan yang dihadapi oleh industri perhotelan, maka peningkatan kapasitas untuk memenuhi ekspetasi terhadap masalah linngkungan dan menerakan praktik bisnis yang berkelanjutan salah satunya adalah penerapan praktik *Green Human Resource Management* untuk mencapai keunggulan serta persaingan industri. Saat ini *Green Human Resouce Management* telah menjadi strategi bisnis utama bagi organisasi yang substasial di mana pengembangan sumber daya manusia memiliki peran aktif falam lingkungan kerja.

Industri perhotelan atau yang kita kenal dengan nama hotel merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pariwisata. Malang khususnya, yang mendapat julukan *Paris Of Java* karena memiliki wilayah yang indah dengan dikelilingi dengan iklimnya yang sejuk yang menarik para wisatawan untuk berkunjung di kota Malang. Kota Malang mempunyai banyak destinasi wisata alam tentu saja membutuhkan keberadaan hotel sebagai akomodasi terpenting dari sebuah perjalanan bagi wisatawan. Dalam operasional hotel, tentu hotel tidak bisa bergerak sendiri tapi didukung oleh berbagai departemen untuk melancarkan operasional mereka secara baik. Beberapa departemen penting dalam sebuah hotel seperti *Food & Beverage, Front Office Departement, Housekeeping Departement, Enginering Departement, Finance Depatement, Human Resource Departement,* dan departemen lainnya yang kemungkinan besar dibutuhkan.

Suatu saat perusahaan tidak akan pernah bisa berdiri atau beroperasi tanpa adanya sumber daya untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya adalah suatu sumber kekuatan, tenaga, energi yang diperlukan dalam menghasilkan suatu daya aktifitas, gerakan, dan juga tindakan dalam menyukseskan tujuan perusahaan. Sumber daya bisa berupa financial, sumber daya alam, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan, dan juga penerapan tehnologi.

Rayz hotel merupakan hotel resort kota dengan pelayanan bintang 4 milik Universitas Muhammadiyah Malang dengan lokasi yang strategis di antara Malang

dan kota Batu. Rayz Hotel memiliki 152 kamar dan 5 villa dengan kolam rennag pribadi menawarkan kemewahan, akomodasi, dan destinasi yang berkesan. Selain itu Rayz Hotel juga menawarkan fasilitas lengkap dengan 4 ruang pertemuan, 1 *ballroom*, kolam renang 25 meter, restoran, cafe, gym, dan *sky rooftop*.

Dalam mengelola segala fasilitas hotel agar menuju kepada keberhasilan *Environmental Performance*, Rayz UMM Hotel mulai menerapkan SOP untuk mengelola air kotor, limbah, dan sampah dari kegiatan operasional. Rayz UMM Hotel juga mulai merencanakan planning untuk mengganti sedotan plastik menjadi stainless stell, menyiapkan galon air disepanjang lorong kamar hotel, dan memaksimalkan tehnologi untuk mengurangi penggunaan kertas.

Rayz UMM Hotel mulai berbenah sedikit demi sedikit untuk mencapai *Environmental Performace*. Manajer Rayz UMM Hotel juga memberikan edukasi secara verbal kepada karyawan tentang SOP pengelolaan limbah, sampah, dan tehnologi yang ada untuk mengurangi kerusakan lingkungan yang dimulai dengan hal-hal kecil namun sangat bermanfaat untuk *Environmental Performance*.

Dari latar belakang diatas dapat dilihat bahwa *Green Human Resouce Management*, *Green Transformational Leadership*, dan *Environmental Performace* sangat penting dilakukan oleh hotel untuk mengurangi dampak kerusakan lingkungan yang disebabkan dari limbah, konsumsi energi, dan jejak karbon yang dihasilkan dari hotel. Maka dari itu peneliti tertarik dengan fenomena *"green"* atau ramah lingkungan. Penelitian di Rayz Hotel bisa mendala untuk mengevaluasi sejauh mana praktik-praktik berkelanjutan ini telah berkontribusi pada *Environmental Performance* hotel dan sejauh mana peran *Green Human Resource Manajement* dan *Green Transformational Leadership* dalam mendorong perubahan positif tersebut.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan masalah yang terjadi, maka rumusan masalah sebagi berikut :

1. Bagaimana penerapan *Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership* dan *Environmental Performance* di Rayz UMM Hotel ?
2. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* pada karyawan Rayz UMM Hotel ?
3. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* pada karyawan Rayz UMM Hotel ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan *Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership,* dan *Environmental Performance* di Rayz UMM Hotel
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* karyawan Rayz UMM Hotel.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* karyawan di Rayz UMM Hotel.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi Rayz UMM Hotel mengenai Penerapan Prinsip-Prinsip *Green Human Resource Management* Dan *Green Transformational Leadership* Dalam Mencapai *Environmental Performance* Yang Lebih Baik.

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai perhotelan, khususnya mengenai penerapan *Green Human Resource Management* dan *Green*

Transformational Leadership untuk meningkatkan *Environmental Performance* yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi Rayz UMM Hotel mengenai penerapan *Green Human Resource Management* dan *Green Transformational Leadership* untuk mencapai *Environmental Performance* yang lebih baik.

E. BATASAN PENELITIAN

Pembatasan penelitian dilakukan agar peneliti lebih berfokus pada permasalahan yang diteliti. Batasan itu dalam bentuk sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan melibatkan sebagian karyawan Rayz UMM Hotel, Malang yang diberikan kuesioner sesuai variabel yang diteliti yaitu *Green Human Resource Management*, *Green Transformational Leadership*, dan *Environmental Performance*.