BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

Pelestarian Lingkungan Alam pada masa – masa sekarang ini menjadi topik perbincangan yang sangat hangat untuk dibahas. Hampir setiap usaha dan juga industri sudah mulai mempraktekan dan juga mulai menjalankan praktek menjaga lingkungan. Sudah menjadi perbincangan hangat dan juga menjadi isu penting di dalam beberapa dekade terakhir mengenai hal Pelestarian Lingkungan Alam ini. Khususnya saat ini industri perhotelan mulai berkembang dengan sangat pesat dan juga meningkatnya industri pariwisata, menambah nilai positif salah satunya adalah menambah lapangan pekerjaan, namun di sisi lain ternyata ada dampak negatif yang mengintai yaitu industri perhotelan merupakan salah satu dari sekian banyak sektor yang menambah beban terhadap lingkungan. (Isrososiawan et al., 2020).

Perusahaan akan memperoleh penghematan finansial dan keuntungan yang lebih besar apabila mampu menerapkan konsep bisnis hijau seperti *Green Human Resource Management (GHRM)*. Konsep *Green Bussines* dalam dunia perusahaan dapat didefinisikan sebagai bisnis yang berkelanjutan. Topik ini menjadi pembahasan lebih lanjut oleh para pebisnis dan juga akademisi. Para pengelola perusahaan, sebagai pelaku bisnis tentunya sangat menginginkan bahwa usahanya dapat terus berjalan bahkan lebih berkembang, berkelanjutan, dan juga tidak merusak lingkungan. (Kim et al., 2019)

Strategi bisnis organisasi pada saat ini perlu di ubah sering dengan Perubahan Lingkungan Global. Termasuk di industri perhotelan, dimana industry perlu berusaha untuk membangun sebuah sistem yang baik dan resmi. MSDM merupakan elemen yang mengelola Gerakan hijau atau Sistem Mananjemen Lingkungan dan saat ini, banyak perusahaan yang telah menekankan betapa pentingnya manajemen lingkungan di dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan lingkungan dari perusahaan yang ramah lingkungan, *GHRM* adalah aspek yang sangat penting didalam dunia usaha. Hal ini dapat memepertahankan individu yang

berbakat dan juga memiliki keteremapilan dan pengethaun khusus mengenai *GHRM*. (Isrososiawan et al., 2020)

Perusahaan hijau seperti *GHRM* dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja bisnis mereka, terutama kinerja lingkungan, dan membangun budaya perusahaan yang hijau. mengadopsi perilaku pro-lingkungan dengan semua kegiatan yang terlibat dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan berkelanjutan dari sistem, yang pada akhirnya menciptakan dampak signifikan terhadap kelestarian lingkungan. (Arulrajah et al., 2015)

Gagasan *Green Human Resource Management* rupanya memiliki keterkaitan sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi untuk melakukan sebuah inovasi hijau. Hal ini pula berkaitan tentang bagimana membangun bisnis SDM yang lebih ramah lingkungan dan juga lebih memiliki efisiensi yang besar, biaya yang lebih terjangkau, keterlibatan yang lebih baik, dan kepedulian karyawan yang lebih baik yang pada gilirannya membantu organisasi mengurangi jejak karbon karyawan seperti penyimspanan dokumen elektronik, berbagi kendaraan, berbagi pekerjaan, ruang kantor hemat energi, telekonferensi dan wawancara virtual, telekomunikasi, pelatihan *online*,. Dan juga daur ulang. (Isrososiawan et al., 2020)

Green Human Resource Management (GHRM) adalah salah satu upaya yang dapat membantu dalam mengurangi dampak kerusakan lingkungan. Dimana pada penerapannya meliputi fungsi manajemen sumber daya manusia seperti proses rekrutmen dan seleksi, evaluasi kinerja, penghargaan, pelatihan dan pengembangan, hingga pemberdayaan SDM. Implementasi praktik *Green Human Resource Management* telah banyak digunakan oleh berbagai sektor seperti industri manufaktur, kesehatan, pariwisata, UMKM dan lain sebagainya. (Isrososiawan et al., 2020)

Di Indonesia, berbagai sektor perusahaan dituntut untuk menerapkan konsep ramah lingkungan, penerapan *GHRM* diharapkan memberikan kondisi yang baik, yang tentunya menguntungkan bagi perusahaan maupun pemangku kepentingan

dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup (Purnomo, 2021). Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi dengan daya tarik wisata tinggi dimana dari tahun 2015 sampai dengan 2020 angka ketertarikan wisata selalu meningkat. Baik wisatawan mancanegara maupun nusantara banyak berkunjung ke Jawa Tengah. Adapun kabupaten/kota yang banyak dikunjungi wisatawan salah satunya yaitu Kota Semarang.

Tabel 1.

Data Perkembangan Pariwisata Jawa Tengah

Tahun	Daya tarik wisata (usaha)	Jumlah wisatawan mancanegara (orang)	Jumlah wisatawan nusantara (orang)	Tingkat penghunian Kamar (TPK) Hotel (%)
2015	477	421.191	33.030.843	42.06
2016	551	578.924	36.899.776	44.10
2017	615	781.107	40.118.470	42.45
2018	692	677.168	48.943.607	45.83
2019	834	691.699	57.900.863	46.11
2020	956	53.399	8.776.257	25.94

Sumber: Draft Buku Pariwisata Jawa Tengah (2020).

Dari tabel diatas dapat disimpulkan tingkat penghunian Kamar hotel berbintang di Kota Semarang khususnya mulai meningkat di tahun 2015 ke 2016 yang tercatat meningkat sebanyak 2.04 persen dan sempat mengalami naik turun di

tahun berikutnya. Memang Semakin meningkatnya industri pariwisata dan semakin meningkatnya kunjungan wisatawan berpotensi menimbulkan kerusakan lingkungan, karena melihat didalam industri hotel memang limbah adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan didalam nya, sehingga penerapan *Green Human Resources Management* diperlukan dalam peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup (Rahma & Handayani, 2013)

Sumber daya manusia yang profesional bertanggung jawab untuk mengamankan dukungan karyawan dalam pelestarian lingkungan. Manajemen sumber daya manusia dikenal sebagai modal terpenting dalam sebuah perusahaan yang dapat mengintegrasikan seluruh aktivitas secara bersama-sama untuk mencapai hasil kinerja yang positif (Astuti and Wahyuni 2018). Penyelarasan pengelolaan sumber daya manusia dengan pengelolaan lingkungan disebut *Green Human Resource Management*, yang bertujuan untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerja lingkungan dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dengan lingkungan. (Jyoti 2019)

Hotel Grand Arkenso Semarang merupakan salah satu Hotel yang berada di pusat kota Semarang yang terletak di Jl. K.H Ahmad Dahlan No. 2, Karangkidul, Kota Semarang, Jawa Tengah. Hotel Grand Arkenso Semarang merupakan hotel berbintang empat dan merupakan brand baru yang menggantikan nama Hotel Horison Semarang sejak tanggal 22 November 2017. Hotel Grand Arkenso Semarang berganti nama setelah secara simbolis melakukan serah terima Prosedure Operasi Standart Horison Grup oleh PT. Arga Kencan Santoso (Arkenso) kepada PT. Metropolitan Golden Management (MGM). Letak Hotel yang begitu strategis di tengah kota , berdekatan langsung dengan kawasan Simpang Lima, Citraland, Matahari *Departement Store*. Hotel Grand Arkenso merupakan Hotel yang memiliki bangunan luas dan besar, dekat dengan destinasi wisata, tempat belanja, dan pusat hiburan.

Praktek *Green Human Resource Management* merupakan pendekatan terbaik yang membantu organisasi untuk menerapkan program kinerja lingkungan

dengan membentuk karyawan yang dapat ikut andil dan peduli, menghargai dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis dengan berkonsentrasi pada perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen dan penilaian kinerja, dan sistem pembayaran dan penghargaan serta meningkatkan sumber daya manusia organisasi (Astuti & Wahyuni, 2018). Peneliti sangat tertarik dengan pembahasan *Green Human Resource Management i*ni karena memang masih sangat jarang pembahasan mengenai hal ini di Indonesia dan membuat peneliti menjadi sangat antusias dan juga sangat tertarik untuk ikut serta dalam pembahasan *Green Human Resource Management* khususnya di Indonesia.

Yang menjadi alasan kuat dalam penerapan *Green Human Resource Management* adalah untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang terampil dan juga paling sesuai guna memperoleh keunggulan kompetitif yang berkaitan dengan pembangunan berkelanjutan seperti produksi produk yang ramah lingkungan atau peningkatan eko-efisiensi.(Jyoti, 2019) Juga mengapa penelitian ini dilaksanakan di Hotel karena Hotel merupakan salah satu Industri jasa terbesar yang SDM nya perlu senantiasa dijaga baik pelayanan nya juga kesadaran dirinya. Menurut Hadipuro (2020) dalam buku yang ditulis beliau yang berjudul *Manajemen Lingkungan Hidup untuk Bisnis*, dijelaskan bahwa eko-efisiensi adalah suatu konsep manajemen yang menyatukan kepentingan bisnis dalam menghasilkan sebuah keuntungan dan kepedulian lingkungan. Dengan mengingat arti penting dalam penerapan *Green Human Resources Management* tersebut, maka hal ini dapat mengubah pandangan organisasi atau perusahaan tentang keterliatannya yang bertujuan untuk membuat karyawan dalam organisasi menjadi lebih ramah lingkungan. (Hadipuro 2020)

Dimana Fenomena tentang *Green Bussiness* memang perlu digaungkan. Karena maraknya perusahaan – perusahaan besar yang masih kurang kesadaran nya dalam mengelola limbahnya, dan juga kondisi saat ini dimana kondisi sekarang ini masih banyak sekali Sumber Daya Manusia didalam perusahaan besar yang masih kurang kesadaran nya, namun ada juga Perusahaan – perusahaan yang sudah mulai untuk mengelola limbahnya dan beralih menjadi perusahaan yang cinta lingkungan.

(Wijayanto 2017). Dengan adanya gerakan ini dan juga *mindset* yang dimiliki oleh perusahaan – perusahaan yang siap untuk menghijaukan kembali daerah kerjanya, membuat peneliti tertarik untuk ikut membahas fenomena ini. Berdasarkan argumen diatas, peneliti tertarik untuk mendeskripsikan fenomena *Green Human Resource Management*. Untuk mendeskripsikan peran Dari Penjelasan diatas, maka Peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul "ANALISA PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* STUDI KASUS HOTEL GRAND ARKENSO SEMARANG"

I.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan Masalah dari Penelitian ini adalah :

Bagaimana penerapan *Green Human Resource Management* di Hotel Grand Arkenso Semarang?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Penerapan *Green Human Resource Management* di Hotel Grand Arkenso Semarang.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diterima dari penelitian ini nantinya antara lain :

1. Manfaat Teoritis, Untuk dapat menambah wawasan mengenai penerapan *GHRM* yang terjadi di industri hotel Kota Semarang dan juga sebagai referensi / informasi untuk penelitian masa mendatang.
2. Bagi Hotel Grand Arkenso Semarang, sebagai rujukan dalam merancang dan menerapkan langkah selanjutnya yang berhubungan dengan permasalahan

fungsi manajemen sumber daya manusia dengan meningkatkan bisnis yang ramah lingkungan yang berguna bagi kelestarian lingkungan dan berkelanjutan.

3. Manfaat Praktis, Bagi pembaca, penulis, dan akademis, sebagai masukan dalam menambah pandangan dan pengetahuan dalam pentingnya menjaga dan menerapkan kelestarian lingkungan pada dunia bisnis khususnya serta dalam melakukan penyusunan penelitian yang lebih lanjut dan mendalam.