

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring berkembangnya zaman bermacam inovasi dan strategi baru selalu hadir dalam persaingan bisnis maka dari itu sebuah perusahaan harus mempunyai strategi yang tepat dan sesuai sasaran yang dijual bagi produk ataupun jasa yang dimilikinya hal ini disebabkan ketatnya persaingan bisnis dalam era saat ini. Pengamatan dan evaluasi harus dilakukan dalam kondisi persaingan bisnis yang selalu berubah tergantung kondisinya, perkembangan persaingan bisnis pun juga terkadang berkembang sangat pesat dari perkiraan kita. Persaingan merupakan sebuah organisasi, perorangan atau sebuah badan yang berlomba supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan dari konsumen dan sumber daya yang dibutuhkan menurut Mardiyah (dalam Kuncoro, 2005).

Berbagai perusahaan di luar sana menggunakan taktik mereka sendiri untuk menjalankan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Dimaksud disini sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan memiliki cara sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan menjalankan jalannya perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Peran karyawan menjadi sangat penting jika dikaitkan dengan ramah lingkungan. Salah satu cara yang dilakukan dalam menghadapi persaingan perusahaan adalah dengan mengelola pembuangan limbah industri dengan semaksimal mungkin.

Perusahaan besar juga yang kurang memperhatikan bagaimana cara mengelola limbah yang seharusnya sangat penting bagi lingkungan sekitar dan kemudian mereka tidak mampu beradaptasi untuk menghadapi perubahan lingkungan dan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Namun ada pula beberapa perusahaan yang menerapkan *green business* (bisnis hijau), perusahaan juga sekarang lebih

memperhatikan penting integrasi manajemen lingkungan dan Manajemen Sumberdaya Manusia seperti praktik “*Green HRM*”. *Green Human Resources Management (Green HRM)* adalah kebijakan *HRM* untuk mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi bisnis. Hal ini tentu saja melibatkan inisiatif karyawan untuk mendukung praktik tersebut.

Green HRM merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan (Astuti & Wahyuni, 2018). Untuk itu, ditengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produk, maka *Green HRM* diperlukan untuk mengeliminir kondisi tersebut. Pentingnya *Green HRM* untuk dipahami dan diimplementasikan saat ini pada perusahaan karena *Green HRM* sebagai langkah strategis untuk menghindari pemanasan global, bencana alam seperti tsunami, banjir, meminimalisir penyakit kesehatan yang diakibatkan oleh polusi, menjaga keseimbangan alam antara tumbuhan, hewan dan manusia, dan menjaga kelangsungan hidup manusia dan organisasi bisnis dalam jangka panjang (Arulrajah & Opatha, 2016).

Praktek *Green HRM* sangat didukung dengan adanya pola rekrutmen yang memasukkan unsur lingkungan dan *Green HRM* juga sangat mendukung perusahaan dalam aspek pencapaian kinerja lingkungan (Masri & Jaaron, 2017). Dalam implementasi pada perusahaan, maka *Green HRM* perlu dilakukan secara terstruktur dalam keseluruhan proses pengelolaan tenaga kerja, mulai tahap rekrutmen sampai evaluasi, dengan proses pelatihan dan pengembangan sebagaiyus unsur terpenting (Astuti & Wahyuni, 2018).

Green HRM bergantung pada pendekatan multidisiplin yang mencakup teori dan metode dari bidang manajemen, sosiologi, ekonomi, dan psikologi, karena berbagai masalah dan pertanyaan yang berkorelasi. Faktanya, dalam *Green HRM* terdapat segala sesuatu yang berhubungan dengan kesadaran, adopsi, dan implementasi praktik Sumber Daya Manusia, yang berdampak pada keberlanjutan *sustainability*. *Green HRM* mencakup semua praktik yang berkontribusi pada dimensi keberlanjutan

ekonomi, lingkungan, dan sosial organisasi dari perspektif karyawan. Ada sejumlah alasan untuk mempertimbangkan *Green HRM* sebagai tantangan penting untuk penerapan pendekatan *sustainability* yang efektif dari suatu organisasi. Pertama, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kebijakan dan praktik green organisasi melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, penghargaan, manajemen kompensasi, dan kebijakan keluar, serta dalam mengkomunikasikan nilai dan budaya perusahaan (Nawangarsi dan Sutawidjaya, 2018). Kedua, perubahan yang diperlakukan oleh pergeseran organisasi menuju pendekatan keberlanjutan memerlukan komitmen baik dari manajemen dan semua karyawan, tidak hanya oleh mereka yang terkena dampak langsung oleh praktik *Green HRM* yang baru, karena kegiatan ini dapat mempromosikan dan mempertahankan perilaku *Green HRM* di antara semua anggota organisasi (Purnama & Nawangsari, 2019).

Selain itu, pendekatan organisasi yang efektif untuk keberlanjutan membutuhkan tidak hanya kepatuhan terhadap aturan formal tetapi juga penerimaan dan keberlanjutan karyawan dengan secara sukarela di tempat kerja, seperti mengurangi konsumsi listrik atau kertas, dengan penggunaan tangga alih-alih lift. Beberapa factor lebih lanjut dari relevansi *Green HRM* terletak pada kenyataan bahwa masalah lingkungan berdampak pada kehidupan pribadi karyawan dengan cara yang berbeda. Ini bukan hanya karena kualitas lingkungan memiliki dampak yang jelas pada kualitas hidup individu, tetapi juga karena pertanyaan lingkungan terkait dengan perilaku, nilai dan pilihan karyawan. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan perlindungan lingkungan, *Green HRM* semakin mempengaruhi pelatihan lingkungan, manajemen, pengembangan kepemimpinan dalam organisasi (Renwick et al., 2016).

Setiap perusahaan supaya kedepannya dapat mencapai keberlanjutan secara ekologis adalah tentang bagaimana untuk memahami *Green HRM*. Karena hal ini sangatlah penting tentang bagaimana *Green HRM* dapat mempengaruhi perilaku ramah lingkungan pada karyawan dan nantinya juga dapat mempengaruhi kinerja lingkungan pada perusahaan (Yusoff, 2019). Pada kenyataannya kinerja terhadap lingkungan

dengan bertahap merupakan peran yang penting untuk sebuah badan, organisasi ataupun individu yang bergerak industri perhotelan. Hal ini disebabkan karena adanya tekanan dari berbagai macam kalangan seperti masyarakat, pesaing dari luar hingga otoritas pemerintah. Industri pariwisata merupakan salah satu akibat berkembang pesatnya industri perhotelan kedua industri ini tentunya harus berdampingan tetapi untuk permasalahan dari segi kontribusi, industri perhotelan merupakan sektor yang memiliki kontribusi yang sangat besar dalam permasalahan lingkungan (Yusoff, Rahman, & Rouse, 2018)

Gagasan pada *Green HRM* juga ada kaitannya dengan fungsi dari *Human Resources Management*, hal ini merupakan pendorong utama dari sebuah badan, organisasi atau individu untuk mengambil dari inisiatif hijau (Bhutto & Auranzeb, 2016; Charbel José Chiappetta Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016). Penerapan *Green HRM* tentu saja tidak terbatas pada perusahaan manufaktur saja tetapi juga pada perusahaan jasa. Tujuan dari adanya penelitian untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan dari *Green HRM* pada hotel Santika Premiere. Maka dari itu penulis memberikan judul: **“ANALISIS PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah penelitian “Bagaimana penerapan konsep *Green Human Resources Management* di Hotel Santika Premiere Semarang”?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan konsep *Green Human Resources Management* di Hotel Santika Premiere Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian terbagi menjadi 2 macam yaitu.

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi perusahaan dan akan mendapatkan gambaran tentang praktek *Green HRM* yang dijalankan.

b. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menambah referensi dan dapat dijadikan sumber untuk penelitian selanjutnya pada bidang manajemen keberlanjutan khususnya *Green HRM*.

