

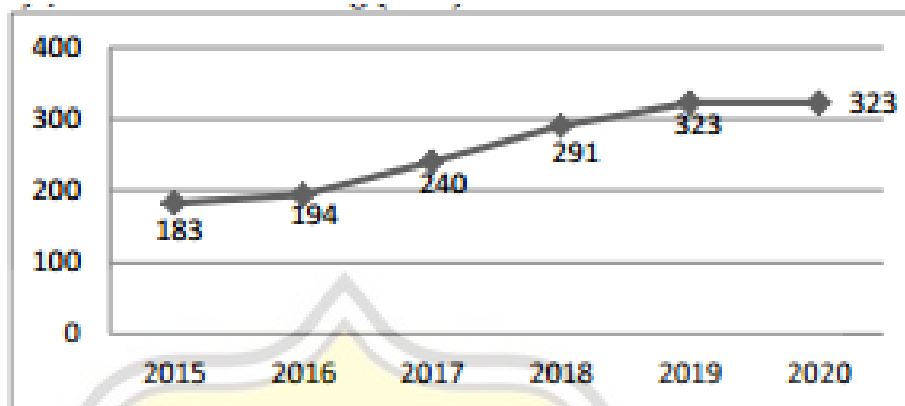
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Beberapa dekade terakhir, isu terkait lingkungan menarik perhatian para ahli manajemen. Sektor bisnis dituntut ikut serta mengembangkan lingkungan secara berkelanjutan dengan memenuhi kebutuhan masyarakat tanpa mengurangi sumber daya alam untuk generasi mendatang. Tuntutan tersebut ditujukan pula kepada sektor pariwisata karena kemajuannya berdampak langsung pada menurunnya kualitas lingkungan. Degradasi lingkungan terjadi karena faktor alam dan manusia. Faktor alam terjadi secara alamiah seperti bencana alam. Manusia sebagai makhluk berakal budi memiliki peran dalam degradasi lingkungan. Sebagai contohnya dalam perkembangan sektor wisata yang tidak terencana memunculkan efek pada tekanan ekologis dan sumber daya alam. Pembangunan akomodasi hotel yang meningkat akan berdampak pada berkurangnya lahan terbuka sehingga pasokan air bersih semakin terbatas dan potensi terjadinya bencana alam meningkat (Hidayah, 2021; Nisar et al., 2021).

Menurut dinas kepemudaan, olahraga, dan pariwisata Jateng (2020) jumlah petandang Provinsi Jawa Tengah mencapai 8.829.656 jiwa, yang terdiri dari wisatawan asing dan domestik sehingga perkembangan industri hotel di Jawa Tengah semakin meningkat.



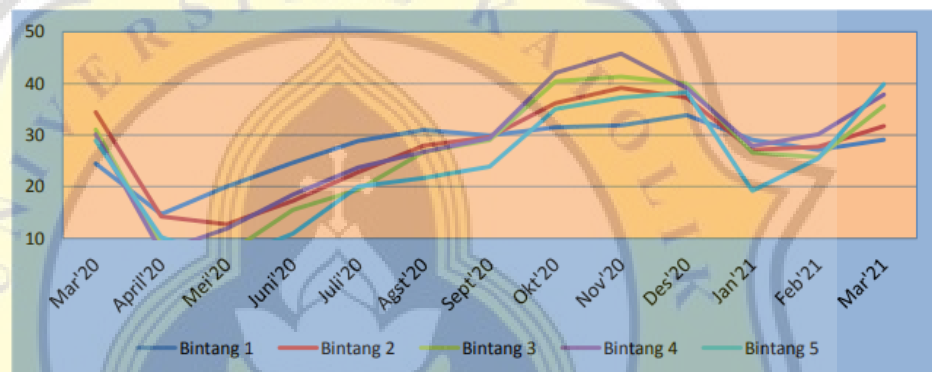
Gambar. 1.1.1. Grafik Jumlah Hotel Bintang (Unit)
Sumber: Dinas Pariwisata Jateng, 2020

Grafik di atas menunjukkan jumlah unit hotel berbintang setiap tahunnya. Sejak tahun 2015 hingga 2019, unit hotel berbintang relatif meningkat. Pada tahun 2019 jumlah unit hotel berbintang sebanyak 323 bertahan hingga tahun 2020. Seiring peningkatan industri hotel di Jawa Tengah maka akan semakin ketat persaingan antar hotel dan dampak negatifnya semakin meningkat terhadap lingkungan.

Berdasarkan dinas kepemudaan, olahraga, dan pariwisata Jateng (2020) Kota Semarang merupakan salah satu kota yang memiliki daya tarik bagi pelancong, dari 35 kota/ kabupaten di Jawa Tengah Kota Semarang menduduki peringkat ke-13 wilayah di Jateng yang sering dikunjungi. Berdasar pada Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2006 yang menyatakan pengendalian lingkungan hidup, potensi Kota Semarang dapat dibangun secara optimum. Kota Semarang merupakan salah satu pokok perniagaan di Jawa Tengah dan nasional, memiliki kualifikasi geografis yang meliputi wilayah dan topografi, dan sebagai kota industri, niaga dan jasa, perumahan, pelajar, wisata, dan koleksi. Kemajuan industri Kota Semarang ini membuat Pemerintah Kota Semarang memiliki

komitmen untuk gigih melestarikan lingkungan hidup salah satunya dengan cara menekan badan usaha untuk meminimalisir dampak negatif pada lingkungan.

Badan usaha sektor hotel di Kota Semarang juga relatif meningkat. Tingkat penghuni kamar hotel berbintang pada periode Maret 2021 tercatat sebesar 35,6% atau meningkat 7,57 poin dibandingkan periode Februari 2021.



Gambar. 1. 1.2. TPK Hotel Berbintang Kota Semarang Maret 2020 – Maret 2021
Sumber: Kemenparekraf Semarang, 2020

Grafik di atas menjelaskan peningkatan wisatawan yang memanfaatkan sektor industri perhotelan untuk menghabiskan waktu kunjungan di Kota Semarang. Semakin tinggi jam kerja industri perhotelan semakin besar pula emisi karbon yang disumbangkan (Kemenparekraf, 2020). Emisi karbon adalah zat, energi atau komponen lain yang masuk ke atmosfer sebagai hasil aktivitas dan berpotensi sebagai unsur pencemar. Biasanya emisi karbon terjadi karena pembakaran suatu senyawa yang menimbulkan hidrokarbon. Gas hidrokarbon bersifat mengikat radiasi matahari sehingga bila konsentrasinya terus meningkat maka suhu di permukaan bumi akan semakin naik. Gössling dan Bohdanowicz (dalam

Yusoff et al., 2018) menyatakan industri hotel rata-rata melepaskan 20,6 kg CO₂ per hotel per malam dan per kamar dalam satu hotel membutuhkan energi rata-rata 130 mg. Selain itu, dalam satu hari per pelanggan hotel menghasilkan limbah setidaknya 1 Kg dan menggunakan 218 galon air dalam satu kamar per harinya. Oleh sebab itu sektor perhotelan menjadi penyumbang jejak karbon lingkungan.

Anwar dkk. (2020) menyatakan bahwa secara global, para ahli dan pemerhati lingkungan mengidentifikasi masalah lingkungan berakar dari manusia. Menurut Daily, Bishop, & Govindarajulu (dalam Isrososiawan et al., 2020) Keberhasilan pengelolaan lingkungan perusahaan tergantung perilaku karyawan yang ramah terhadap lingkungan. Melalui implementasi *Green Human Resources Management* perusahaan mendapat manfaat untuk memberdayakan sumber daya manusia yang meminimalkan dampak negatif bagi lingkungan sehingga pembangunan berkesinambungan dapat diprioritaskan dan dijadikan nilai inti untuk diwujudkan (Wikhamn, 2019). Berdasarkan argumen tersebut praktik *Green Human Resources Management* menjadi alternatif strategi yang baik bagi program kinerja yang berfokus pada lingkungan karena mendidik karyawan untuk mempertahankan tingkat konservasi sehingga menurunkan emisi karbon, polusi air, dan limbah (Abuelhassan & Elsayed, 2020; Isrososiawan et al., 2020).

Menurut Opatha (2013) *Green Human Resources Management* didefinisikan sebagai penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memotivasi karyawan agar dapat membantu organisasi berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan. Perusahaan dapat menerjemahkan implementasi konsep GHRM ke dalam setiap fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang meliputi fungsi perencanaan sumber daya manusia hijau, analisis dan desain pekerjaan

hijau, rekrutmen hijau, seleksi hijau, induksi hijau, evaluasi kinerja hijau, pelatihan hijau, kompensasi hijau, kesehatan dan keselamatan kerja hijau, manajemen disipliner karyawan hijau, dan hubungan karyawan hijau (Arulrajah et al., 2015). Dalam penelitian ini juga mengulas fungsi operasional pemutusan hubungan kerja karyawan yang berperspektif hijau, di mana akan menggambarkan, menggali, dan memaknai peran manajemen sumber daya manusia dalam masa persiapan pensiun (MPP) yang berorientasi ramah lingkungan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa praktik GHRM meningkatkan kinerja karyawan yang lebih ramah terhadap lingkungan. GHRM berpotensi mendukung keberhasilan pengelolaan lingkungan perusahaan karena karyawan merupakan aset utama perusahaan, dari proses perekrutan hingga kompensasi ditentukan oleh sumber daya manusia maka konsep hijau perlu ditanamkan dalam pola pikir karyawan. Ketika karyawan memiliki pola pikir tentang pentingnya konsep keberlanjutan maka beberapa praktik ramah lingkungan dapat dilaksanakan seperti meminimalisir penggunaan kertas, sumber energi listrik, dan air sehingga berdampak positif pada kinerja lingkungan dan kinerja keuangan (Palguna, 2021).

Hotel Horison Nindya Semarang adalah badan usaha perhotelan yang beroperasi sejak 2018 dan beralamat di Jalan Brigjend. S. Sudiarto, No. 496, Kota Semarang, 50192. Pemilihan objek penelitian didasarkan karena dilansir dalam myhorison.com hotel ini memiliki konsep bangunan ramah lingkungan dan satu-satunya hotel yang mengantongi sertifikat *go green* di Jawa Tengah. Terlebih Hotel Horison Nindya Semarang telah mengamalkan gerakan 3R (*reuse, recycle, reduce*), pada tahun 2020 untuk memeriahkan hari raya Natal, hotel ini mengangkat tema “*go green*” dengan memasang pohon natal yang berasal dari kegiatan

daur ulang botol plastik (Ellya, 2020). Se jauh pengetahuan peneliti, praktik GHRM tidak secara tersurat tertuang dalam tujuan strategis perusahaan. Akan tetapi, beberapa industri di sektor hotel secara tidak sadar telah mengamalkan praktik GHRM.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlebih menurut Jyoti (2019) penting dalam mempertimbangkan topik kelestarian alam yang dikaji dalam fungsi manajemen sumber daya manusia guna mencapai keseimbangan ekologis. Selain itu, peneliti tergabung dalam tim penelitian payung karena peneliti meyakini bahwa praktik ramah lingkungan dapat dioptimalkan melalui lingkup organisasi. Penelitian payung memiliki topik pembahasan yang selaras dengan penelitian ini. Peneliti akan melakukan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengungkap makna dibalik fenomena implementasi *Green Human Resources Management* pada Hotel Horison Nindya Semarang.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian “Bagaimana implementasi Green Human Resource Management pada Hotel Horison Nindya Semarang?”

1.3. Tujuan dan Manfaat

A. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui implementasi Green Human Resource Management pada Hotel Horison Nindya Semarang

B. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang mendalam dan tambahan ilmu terkait implementasi *Green Human Resource Management* pada Industri Hotel

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menginformasikan kepada perusahaan terkait bagaimana penerapan *Green Human Resource Management* pada perusahaan tersebut sehingga kedepannya praktik GHRM dapat ditingkatkan dan menunjang citra perusahaan dalam konsep ramah lingkungan.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian disusun dalam lima bab yang meliputi, BAB I pendahuluan berisi latar belakang yang melandasi penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

Pada BAB II, berisi konsep teori yang berkaitan dengan variabel yang dikaji, penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka pemikiran yang menjelaskan bagaimana alur variabel dengan posisinya dan disusun berdasarkan landasan teori, dan rujukan dari penelitian relevan yang fungsinya memandu jalannya penelitian

BAB III merupakan metodologi penelitian yang mengenai sumber dan jenis data, gambaran umum objek penelitian, alat keabsahan data dan metode analisis data.

BAB IV hasil dan analisis data yang menguraikan penemuan di lokasi penelitian terkait variabel yang dikaji yang menjawab permasalahan penelitian. Terakhir BAB V berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran untuk penelitian selanjutnya.