

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Permasalahan lingkungan merupakan salah satu masalah penting yang harus segera diselesaikan. Mengingat kerusakan lingkungan dapat berdampak buruk bagi kelanjutan hidup manusia, dengan demikian dibutuhkan penerapan praktik pelestarian lingkungan dan pemberian wawasan akan pentingnya memelihara kondisi lingkungan (Zulfa et al., 2015). 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 (Isrososiawan et al., 2020).

Implementasi praktik Green Human Resource Management telah banyak digunakan oleh berbagai sektor seperti industri manufaktur, kesehatan, pariwisata, UMKM dan lain sebagainya (Astuti & Wahyuni, 2018). Organisasi yang menerapkan konsep bisnis manajemen sumber daya manusia hijau akan mewujudkan penghematan finansial yang lebih besar dan dengan demikian menghasilkan keuntungan (Isrososiawan et al., 2020). Praktik GHRM juga diterapkan dalam rangka mendukung gagasan *go green* karena perusahaan sadar bahwa dibutuhkan perilaku pro-lingkungan tingkat individu atau *green behavior* dari semua karyawan agar tercapai kinerja

perusahaan yang berkelanjutan (Tampubolon, 2020). Kaitan Green Human Resource Management (GHRM) dengan pariwisata tidak secara tertulis disebutkan, namun secara logis industri perhotelan dapat berkembang karena adanya pariwisata itu sendiri. Dengan adanya pariwisata tersebut, dapat menarik wisatawan lokal maupun mancanegara untuk menginap di sebuah hotel, maka dari itu pariwisata memiliki kontribusi yang tinggi dalam industri perhotelan ini. Misalnya, dengan adanya wisatawan tersebut menginap di sebuah hotel, maka Green Human Resource Management (GHRM) secara langsung diterapkan dan direncanakan oleh hotel tersebut. Seperti pada contohnya, membiasakan mematikan listrik yang tidak terpakai, atau juga mematikan kran air yang sudah terisi penuh, dan selalu berusaha untuk menjaga kebersihan lingkungan. Hal tersebut merupakan contoh penerapan Green Human Resource Management (GHRM) pada lingkungan perhotelan agar perusahaan dapat lebih efisien didalam kegiatan operasionalnya.

Di Indonesia, berbagai sektor perusahaan dituntut untuk menerapkan konsep ramah lingkungan, penerapan Green Human Resource Management (GHRM) diharapkan memberikan situasi yang saling menguntungkan bagi organisasi dan para pemangku kepentingan dalam menjaga kelestarian 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 1.1 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 1.1 dapat diketahui pula bahwa daya tarik wisata (usaha) terjadi peningkatan tiap tahunnya. Jumlah wisatawan mancanegara maupun nusantara mengalami peningkatan dari 2015 sampai dengan 2020. Tingkat penghunian kamar (TPK) hotel meningkat. Semakin meningkatnya industri pariwisata dan semakin meningkatnya kunjungan wisatawan berpotensi menimbulkan kerusakan lingkungan, sehingga penerapan Green Human Resource Management (GHRM) diperlukan dalam peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup (Rahma & Handayani, 2013).

Untuk meningkatkan kinerja lingkungan, praktik GHRM biasanya dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan pengembangan karyawan (Isrososiawan et al., 2020). Cupian et al., (2020) mengungkapkan, perekrutan dan seleksi telah dipandang sebagai komponen penting dalam praktik GHRM.

Perekrutan dan seleksi dilakukan berdasarkan tiga aspek yaitu kesadaran kandidat, branding pemberi kerja, dan kriteria untuk menarik kandidat. Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan mengacu pada sistem kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan lingkungan. Pelatihan dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam kegiatan lingkungan (Hadjri et al., 2020).

Penilaian kinerja sering digunakan untuk mengelola gaji, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, dan memberikan umpan balik kinerja untuk meningkatkan kemampuan operasional dan mendorong pertumbuhan perusahaan, sekaligus meningkatkan proses dan kinerja transformasi (Evita & Muizu, 2017). Penilaian kinerja yang efektif memberikan umpan balik yang berguna bagi karyawan yang dapat mendukung peningkatan berkelanjutan untuk mencapai lingkungan perusahaan (Yunianto et al., 2015).

Sejalan dengan pendekatan strategis untuk manajemen *green reward* dan kompensasi adalah sistem imbalan finansial dan nonfinansial, yang bertujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan (Tampubolon, 2020). Secara umum, sebagian besar peneliti mengakui bahwa menggabungkan imbalan moneter dan non moneter lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Penghargaan non finansial harus ditawarkan bersamaan dengan insentif keuangan, dalam

bentuk manfaat *green trip*, *green tax*, dan *green recognition* (Priyatono Margo, 2019).

Keberhasilan pengelolaan lingkungan perusahaan tergantung pada tindakan ramah lingkungan karyawan karena tindakan mereka meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan secara agregat. GHRM memengaruhi tindakan ramah lingkungan karyawan, yang pada gilirannya, memengaruhi kinerja lingkungan perusahaan (Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E., 2017). Praktik GHRM adalah cara terbaik untuk membantu organisasi menerapkan kinerja lingkungan, dengan berfokus pada rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen dan evaluasi kinerja, sistem kompensasi dan penghargaan, untuk mengembangkan karyawan yang dapat mengenali dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis mereka, serta meningkatkan sumber daya manusia organisasi (Astuti & Wahyuni, 2018).

Berdasarkan uraian diatas pada penelitian ini akan dijabarkan kaitannya dengan penerapan Green Human Resource Management (GHRM) pada industri perhotelan di Kota Semarang tepatnya di Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima yang terletak di Jl. Ahmad Yani No. 145, Pleburan, Kec. Semarang Sel, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah penelitian “Bagaimana penerapan/implementasi konsep Green Human Resource Management (GHRM) di Holiday Inn Express Semarang?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis penerapan Green Human Resource Management (GHRM) di Holiday Inn Express Semarang Simpang Lima.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah referensi dan informasi penelitian pada bidang manajemen, serta dapat dijadikan sumber untuk penelitian selanjutnya pada bidang manajemen keberlanjutan khususnya Green Human Resource Management (GHRM).

b. Bagi Praktisi

Sebagai tambahan pengetahuan bagi industri perhotelan mengenai pentingnya Green Human Resource Management (GHRM) untuk diterapkan pada industri perhotelan dan sebagai evaluasi dalam menerapkan Green Human Resource Management (GHRM) pada industri hotel di Indonesia serta pandangan Green Human Resource Management (GHRM) di masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam proses penulisan, sistematika penulisan ini akan dibagi menjadi 5 bab, setiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang saling berhubungan, sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang mendukung topik peneliti yang akan digunakan sebagai acuan atau pedoman dalam membahas hasil penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab ini membahas gambaran umum hotel yang berisi tentang sejarah hotel, lokasi hotel, struktur organisasi, visi dan misi hotel, serta fasilitas hotel yang diteliti. Pada bab ini pula membahas tentang analisis data dan pembahasan sesuai dengan temuan yang ada di lapangan.

BAB V : Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang diberikan untuk pihak yang terlibat penelitian dan untuk penelitian selanjutnya.