

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor industri yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap permasalahan lingkungan, mengingat tingginya konsumsi energi, penggunaan air, serta produksi limbah yang dihasilkan dari berbagai aktivitas operasional sehari-hari, seperti penyediaan kamar, layanan *food and beverage*, hingga fasilitas pendukung lainnya. Tingginya tingkat konsumsi sumber daya ini menjadikan sektor perhotelan sebagai salah satu industri yang dituntut untuk lebih serius dalam menerapkan praktik bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Di tengah meningkatnya kesadaran global terhadap isu perubahan iklim dan kelestarian lingkungan, hotel-hotel modern dituntut untuk tidak hanya berorientasi pada kepuasan tamu dan profitabilitas, tetapi juga pada tanggung jawab lingkungan sebagai bagian dari strategi bisnis jangka panjang. Namun, dalam praktiknya, upaya mewujudkan operasional hotel yang ramah lingkungan tidak terlepas dari peran aktif karyawan sebagai pelaksana utama di lapangan, sehingga perilaku ramah lingkungan karyawan (*eco-friendly behavior*) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan implementasi program keberlanjutan di industri perhotelan. Ketiadaan kebijakan sumber daya manusia yang memadai telah menimbulkan meningkatnya kekhawatiran sosial dan lingkungan.

Mengintegrasikan inisiatif hijau ke dalam program sumber daya manusia dapat memastikan keberlanjutan suatu organisasi dan memotivasi para karyawannya. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan seharusnya terintegrasi untuk menjaga keberlanjutan lingkungan. Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) secara signifikan berkontribusi dalam mengembangkan kebijakan yang secara berkelanjutan mendorong pemanfaatan sumber daya.

Oleh karena itu, berbagai langkah telah dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui praktik yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Sama pentingnya, sebuah organisasi harus memiliki dukungan dari para karyawannya, yang akan bertanggung jawab untuk mempromosikan dan menerapkan lingkungan kerja hijau guna mencapai tingkat kinerja lingkungan yang tinggi. Akibatnya, organisasi perlu menerapkan program sumber daya manusia untuk mendorong karyawan mengadopsi perilaku ramah lingkungan (EFB) sejalan dengan tujuan hijau organisasi (Ones & Dilchert, 2012). Perlindungan lingkungan telah menunjukkan bahwa karyawan memainkan peran utama dalam menciptakan organisasi yang ramah lingkungan. Kinerja dapat ditingkatkan ketika karyawan terlibat dalam praktik yang pro-lingkungan, seperti mendaur ulang dan memperkenalkan ide-ide baru untuk EFB .

Oleh karena itu, GHRM baru-baru ini mendapat perhatian dari para sarjana dan peneliti (Kim et al., 2019a) HRM memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan yang merangsang kinerja organisasi. Beberapa karya literatur mendukung bahwa GHRM memengaruhi perilaku & sikap karyawan dengan

meningkatkan inisiatif hijau individu selama rekrutmen & pemilihan bersama dengan pelatihan dan berbagi informasi tentang kepedulian perusahaan terhadap lingkungan. Ini mempromosikan aktivitas hijau karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karena memiliki desain kerja & pekerjaan yang memenuhi persyaratan lingkungan & praktik tentang pelatihan hijau.

Literatur juga menunjukkan bahwa keberhasilan kegiatan HRM dalam mengatur perilaku karyawan diperkuat oleh persepsi adopsi fungsi HRM oleh karyawan. Selanjutnya, iklim hijau psikologis karyawan terhubung dengan GHRM secara positif. Pemberdayaan karyawan mendorong produktivitas & efisiensi di tempat kerja. Kinerja organisasi terhubung dengan sistem SDM suatu organisasi pada tingkat yang lebih besar sedangkan keterlibatan karyawan dapat memainkan peran mediasi yang kuat dalam memperkuat hubungan. GHRM dapat diterapkan pada berbagai konteks organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Karena organisasi yang berkelanjutan akan mendapat manfaat dari integrasi praktik ramah lingkungan dalam fungsi-fungsi MSDM sebuah organisasi dapat menjadi lebih produktif sekaligus melindungi lingkungan (Kim et al., 2019b), mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan, meningkatkan keberlanjutan organisasi, serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Gholami et al., 2016). Pengelolaan sumber daya manusia membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya. Selain itu, tanggung jawab tradisional manajemen sumber daya manusia meliputi menyampaikan strategi perusahaan kepada karyawan dan membantu mereka menginternalisasikannya (Lado & Wilson, 1994). Studi ini

menunjukkan pentingnya MSDM dengan menjelaskan keterkaitan antara MSDM dan keberlanjutan lingkungan. Karena fungsi SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang ramah lingkungan, GHRM merupakan komponen penting dalam pengelolaan lingkungan (Kim et al., 2019b).

Hospitality Industry dipilih sebagai objek penelitian karena karakteristiknya yang sangat erat kaitannya dengan isu keberlanjutan lingkungan. Sektor ini, khususnya hotel dan restoran, dikenal sebagai salah satu industri dengan tingkat konsumsi sumber daya alam yang tinggi, terutama air, energi listrik, serta bahan baku makanan dan minuman, yang dihasilkan dari aktivitas operasional sehari-hari seperti penggunaan AC, pemanas air, pencucian linen, dan penyediaan layanan dalam skala besar (Becken & McLennan, 2017). Selain itu, (Prakash & Dubey, 2026) menyebutkan bahwa *hospitality industry* bersifat padat karya (*labor-intensive*) dengan interaksi langsung dan intensif antara karyawan dengan pelanggan (*high-touch service*). Karakteristik ini menjadikan perilaku ramah lingkungan karyawan baik dalam pengelolaan limbah, efisiensi energi, maupun edukasi kepada tamu berdampak signifikan dan terlihat langsung terhadap citra keberlanjutan perusahaan, sehingga relevan untuk diuji dalam kerangka GHRM, komitmen organisasional, dan Perilaku Ramah Lingkungan.

Industri ini juga dikenal memiliki tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi, sehingga membangun komitmen organisasi menjadi isu strategis yang krusial bagi keberlangsungan praktik ramah lingkungan secara konsisten (Fei et al., 2024). Pada penelitian ini memilih Lokasi di Provinsi DIY dan Jawa Tengah dikarenakan 2 Provinsi tersebut merupakan destinasi wisata untuk turis Nusantara.

Tabel 1. 1 Pertumbuhan Industri Perhotelan

Provinsi	Wisatawan Nusantara	Tingkat Penghunian Hotel
DIY	3,52 Juta Jiwa	66,38%
Jateng	11,12 Juta Jiwa	29% - 52%
Bali	2,29 Juta Jiwa	46% - 70%

Sumber : Data BPS Provinsi 2024-2025

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa Jawa Tengah mencatat jumlah wisatawan nusantara tertinggi, yaitu 11,12 juta jiwa, jauh melampaui Bali (2,29 juta jiwa) dan DIY (3,52 juta jiwa), namun tingkat penghunian hotelnya justru paling rendah dan bervariasi lebar (29%-52%), yang mengindikasikan wisatawan Jateng cenderung melakukan kunjungan singkat atau tidak menginap (*day trip*) serta persebaran kunjungan yang tidak merata antar wilayah/musim. Sebaliknya, Bali dengan jumlah wisatawan nusantara paling sedikit justru memiliki tingkat penghunian hotel tertinggi (46%-70%), menunjukkan durasi menginap yang lebih lama dan okupansi yang lebih stabil, sejalan dengan karakter Bali sebagai destinasi wisata menginap/liburan panjang, apalagi Bali juga didominasi oleh wisatawan mancanegara yang turut mendongkrak okupansi hotel di luar angka wisatawan nusantara. Sementara itu, DIY berada di posisi tengah dengan jumlah wisatawan sedang namun tingkat penghunian hotel yang cukup tinggi dan stabil (66,38%), mencerminkan Yogyakarta sebagai destinasi budaya-pendidikan yang menarik wisatawan untuk menginap relatif lama.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah diuraikan, Peneliti merumuskan beberapa pertanyaan berikut ini:

- 1, Apakah GHRM berpengaruh terhadap komitmen Organisasional pada *Hospitality Industry*?
2. Apakah ada pengaruh GHRM yang signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan pada *Hospitality Industry*?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Ramah Lingkungan *Hospitality Industry*?
4. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara GHRM dengan Perilaku Ramah Lingkungan *Hospitality Industry*?

1.3. Batasan Masalah

1. *Green Human Resource Manajemen*

GHRM adalah perpaduan antara pengelolaan lingkungan dan praktik yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia (HRM). Ini adalah salah satu cara bagi organisasi untuk berkembang dengan mengurangi biaya operasional sambil mempertahankan karyawan yang berharga untuk produktivitas yang lebih tinggi, manajemen yang efisien, dan pada akhirnya mendapatkan keunggulan kompetitif. GHRM berfokus pada penggunaan prosedur dan pedoman manajemen sumber daya manusia untuk memastikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dan secara aktif mendorong lingkungan. GHRM dipandang sebagai konstruksi

agregat yang secara umum mendorong kesadaran dan tindakan ramah lingkungan di kalangan karyawan. Batasan ini mengindikasikan bahwa fokusnya adalah pada efek kolektif dari praktik GHRM terhadap perilaku karyawan, bukan pada kontribusi spesifik dari masing-masing komponen GHRM (Tirno et al., 2023)

2. Perilaku Ramah Lingkungan / *Eco-Friendly Behavior* (EFB)

Organisasi dapat meningkatkan tujuan keberlanjutan dan kinerja lingkungannya dengan mendorong perilaku berkelanjutan di kalangan karyawannya (DuBois & Dubois, 2012). Hal ini dapat digambarkan sebagai tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sengaja untuk memberikan manfaat bagi lingkungan, mengurangi dampak negatif aktivitas manusia terhadap lingkungan, atau mendorong perubahan lingkungan yang berkelanjutan (Juárez-Nájera et al., 2010; Unsworth et al., 2013). Demikian pula, organisasi modern memerlukan sumber daya alam dan modal manusia untuk mengintegrasikan pola pikir ramah lingkungan. Oleh karena itu, perilaku ramah lingkungan dapat menyesuaikan perilaku karyawan di tempat kerja. Perilaku Ramah Lingkungan (EFB) sering disebut sebagai perilaku pro-sosial (Chou, 2014). Perilaku ini meminimalkan dampak polusi atau memberikan manfaat bagi lingkungan (Steg & Vlek, 2009). Dengan demikian, EFB mewakili penerapan praktik tempat kerja yang ramah lingkungan oleh pemberi kerja. Secara signifikan, semakin penting untuk memperhatikan EFB sesuai dengan rencana pembangunan berkelanjutan organisasi (Norton et al., 2015; Wang et al., 2018). Oleh karena itu, organisasi dan karyawan menerapkan praktik ramah lingkungan serta tindakan positif lainnya untuk menghemat sumber daya di tempat kerja, dan hal ini membantu mereka menjadi lebih sadar akan praktik keberlanjutan mereka.

Oleh karena itu, hal ini menentukan dampak inisiatif hijau terhadap proses kerja organisasi (Haugh & Talwar, 2010) dan mendorong kemajuan sosial dan ekonomi.

3. Komitmen Organisasional

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan cenderung bersedia melakukan lebih dari sekadar tugas mereka (Podsakoff et al., 2014). Menurut (Organ & Ryan, 1995), karyawan bertindak secara bertanggung jawab secara sosial ketika berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu (Bishop et al., 2000) menemukan korelasi yang kuat antara tingkat komitmen karyawan lini depan terhadap organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang mereka tunjukkan. Di sisi lain (Meyer et al., 2002) menemukan hubungan moderat antara perilaku kewarganegaraan karyawan dan komitmen organisasi. (Liden et al., 2003) menegaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi mendorong mereka untuk bersikap tanpa pamrih dan memberikan layanan di luar tugas mereka.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh aktivitas *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Komitmen Organisasional.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku Ramah Lingkungan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Ramah Lingkungan.

4. Untuk menganalisis apakah Komitmen Organisasional menjadi faktor kunci yang memediasi hubungan antara *Green Human Resource Manajemen* dengan Perilaku Ramah Lingkungan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini adalah:

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi memperkaya literatur *Green Human Resource Management* (GHRM) dengan menjelaskan mekanisme "bagaimana" GHRM dapat membentuk Perilaku Ramah Lingkungan karyawan, yaitu melalui peran mediasi Komitmen Organisasional. Melalui analisis regresi dan uji mediasi menggunakan *PROCESS Macro* (Hayes, 2018), penelitian ini memvalidasi model hubungan antara GHRM, OC, dan EFB dengan nilai R-Square sebesar 0,486 serta terbuktinya peran mediasi parsial OC, sehingga dapat menjadi landasan konseptual bagi pengembangan teori GHRM yang lebih komprehensif dalam konteks industri perhotelan.

B. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajer dan departemen SDM di industri perhotelan dalam merancang kebijakan yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam siklus manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja berbasis lingkungan. Temuan bahwa GHRM dan Komitmen Organisasional sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan GHRM

secara konsisten sekaligus membangun komitmen karyawan melalui apresiasi, transparansi komunikasi, dan keterlibatan karyawan dalam kebijakan keberlanjutan, sehingga kedua strategi tersebut dapat saling memperkuat dalam mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan secara berkelanjutan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu :

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini penulis menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika laporan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pendoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis.

Bab 5 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran

