

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang berkembang pesat dan memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian global. Namun, di balik pertumbuhannya, industri ini memiliki karakteristik yang padat karya dan berorientasi pada *servis* yang menjadikan kompetensi individu sebagai determinan utama dalam memenangkan persaingan dan memelihara keberlangsungan organisasi. (Murdana., 2024) menyatakan perkembangan *tren global* telah mendorong transformasi industri perhotelan menjadi suatu sektor yang menuntut investasi tenaga kerja dan modal secara signifikan, mengingat kebutuhan akan tenaga kerja yang besar dan terus menerus. Akibatnya, industri perhotelan lazim dipandang sebagai sektor yang sangat bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia secara intensif. Seiring dengan menguatnya kesadaran publik dan pengawasan pemangku kepentingan, praktik bisnis yang akuntabel dan berkelanjutan telah menjadi prasyarat. Kondisi ini memaksa entitas bisnis perhotelan untuk memperluas fokus manajerialnya, tidak hanya pada pencapaian finansial dan standar pelayanan prima, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai etika, kepedulian sosial, serta prinsip keberlanjutan dalam keseluruhan proses operasional (Hadi *et al.*, 2022). Tekanan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, wisatawan hijau, dan komunitas lokal, mendorong hotel untuk mengadopsi praktik bisnis yang lebih

berkelanjutan. Salah satu pendekatan strategis yang mulai banyak diterapkan adalah *Green Human Resource Management* (GHRM), yaitu integrasi antara kebijakan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan kelestarian lingkungan (Shah & Shomro, 2021).

GHRM mencakup berbagai praktik seperti rekrutmen hijau (*green hiring*), pelatihan hijau (*green training*), dan kompensasi hijau (*green compensation*) yang dirancang untuk membangun kesadaran lingkungan karyawan serta mendorong perilaku pro-lingkungan di tempat kerja (Dumont *et al.*, 2017; Tang *et al.*, 2018). Menurut Gim *et al* (2022) *green hiring* adalah praktik rekrutmen dan seleksi hijau yang dikaitkan dengan daya tarik dan pengangkatan tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap lingkungan sehingga membantu mengimplementasikan strategi organisasi hijau. *Green hiring* dibuktikan dengan menyertakan pertanyaan wawancara yang menggali pengetahuan dan perilaku ramah lingkungan kandidat, atau bahkan menjadikan nilai-nilai hijau sebagai salah satu pertimbangan utama dalam proses seleksi (Tang *et al.*, 2018). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kanan *et al.*, (2023) serta Nanzir & Zunhuan (2025) bahwa *green hiring* dalam proses perekrutannya mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan, dengan menitikberatkan pada pencarian dan pemilihan kandidat yang memiliki orientasi serta kepedulian terhadap isu-isu lingkungan. Sebagai contoh implementasi *green hiring* adalah menggunakan *platform* digital selama proses berlangsung, sehingga penggunaan kertas sangat berkurang dan seleksi dapat berjalan normal tanpa ada halangan (Zhang *et al.*, 2021).

Selanjutnya, *Green Training* merupakan instrumen strategis dalam kerangka GHRM. Inisiatif ini dirancang untuk membekali karyawan dengan kompetensi inti, meliputi peningkatan keahlian teknis serta penanaman nilai-nilai pro-lingkungan (Usma *et al.*, 2023). Melalui *green training*, integrasi pelatihan hijau memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan mendalam yang diperlukan untuk keputusan praktik bisnis yang mendukung pelestarian lingkungan, sekaligus memperkuat loyalitas karyawan terhadap misi keberlanjutan perusahaan (Joshi & Rahman, 2015; Kautish *et al.*, 2019). Dengan demikian, peningkatan literasi lingkungan pada diri karyawan memicu perubahan pola pikir dan kesadaran tinggi akan pentingnya praktik bisnis yang selaras dengan kelestarian alam.

Praktik ketiga adalah *green compensation*, muncul sebagai mekanisme penting untuk menarik karyawan yang sadar lingkungan, berupa; imbalan, insentif, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka terhadap target praktik bisnis berkelanjutan dan perilaku ramah lingkungan (Ahmad *et al.*, 2021). Implementasi *green compensation* menurut Tang *et al.* (2018) terlihat ketika perusahaan memberikan bonus tahunan kepada tim yang berhasil mengurangi limbah produksi secara signifikan atau memberikan penghargaan "Karyawan Hijau Terbaik" kepada individu yang paling aktif dalam mempromosikan inisiatif daur ulang. Dalam konteks perhotelan, praktik-praktik ini menjadi relevan karena karyawan merupakan ujung tombak dalam mengimplementasikan

kebijakan lingkungan, seperti pengelolaan energi, pengurangan limbah, dan edukasi tamu mengenai keberlanjutan.

Praktik GRHM akan menjadi mudah dilakukan ketika karyawan juga memiliki perilaku inovatif. Perilaku inovatif menjadi faktor kunci bagi organisasi untuk tetap kompetitif di tengah dinamika pasar dan perubahan preferensi konsumen yang semakin peduli terhadap isu lingkungan (Jimenez *et al.*, 2011). Inovasi tidak hanya diperlukan pada level organisasi, tetapi juga pada level individu, yaitu melalui perilaku kerja inovatif karyawan. Perilaku ini mencakup eksplorasi ide-ide baru, pencarian metode kerja yang lebih efisien, serta implementasi solusi kreatif dalam operasional sehari-hari (Mensah *et al.*, 2023; Scott & Bruce, 1994). Perilaku inovatif yang ramah lingkungan dalam konteks organisasi merujuk pada kontribusi aktif pegawai melalui praktik kerja sehari-hari yang berwawasan ekologis. Kontribusi tersebut dapat berwujud pada inisiatif pengembangan produk atau peningkatan kualitas jasa yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan (Rongbin *et al.*, 2022). Proses inovasi ini mencakup tahap generasi ide-ide hijau, upaya mempromosikannya, hingga realisasi gagasan tersebut menjadi solusi nyata di tempat kerja (Li *et al.*, 2019; Li Y.-B. *et al.*, 2020; Singh *et al.*, 2020).

Dari perspektif teoretis, hubungan antara GHRM dan perilaku inovatif dapat dijelaskan melalui dua teori, yaitu *Social Exchange Theory* (SET) Blau (1964) menyatakan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan adil dan dihargai oleh organisasi, termasuk melalui kebijakan kompensasi hijau, cenderung merespons dengan perilaku positif di luar kewajiban formal mereka.

Contoh bentuk responnya adalah mengemukakan ide-ide inovatif (Shanker *et al.*, 2017). Sementara itu, *Ability–Motivation–Opportunity Theory* (AMO) yang dikemukakan Bailey (1993) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Appelbaum *et al.* (2000) menjelaskan bahwa perilaku dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang disediakan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, praktik HR yang efektif dapat dipahami sebagai praktik yang mampu mengoptimalkan ketiga dimensi tersebut secara bersamaan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan (Jiang *et al.*, 2012). Dalam konteks ini, *green hiring* memastikan rekrutmen individu dengan kesadaran lingkungan tinggi, *green training* memiliki peran dalam meningkatkan kemampuan hijau karyawan, dan *green compensation* berfungsi sebagai motivator eksternal untuk mendorong partisipasi aktif dalam perilaku inovatif (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019; Kianto *et al.*, 2017).

Sektor perhotelan merupakan tempat yang relevan untuk implementasi GHMR. Secara spesifik, penelitian ini akan mengkaji beberapa hubungan antara praktik GHRM, seperti *green hiring*, *green training*, *green compensation*, dan perilaku kerja inovatif karyawan. Pada negara berkembang konteks pembahasan ini sangat cocok karena memiliki kontribusi penuh terhadap beban lingkungan serta kebutuhan untuk memperkenalkan praktik bisnis berkelanjutan (Khan *et al.*, 2025; Usma *et al.*, 2020). Keberhasilan implementasi GHRM menjadi tanggung jawab bersama, perusahaan tidak hanya berperan dalam menekan dampak negatif operasional perusahaan, tetapi juga dalam

membentuk pola pikir hijau para pekerjanya (Aboramadan., 2022). Lebih lanjut, semakin dipertegas oleh penelitian yang dilakukan Stankevičiūtė *et al.* (2020) dan Khan *et al.* (2025) pada sektor perhotelan di Cina dan Pakistan bahwa perusahaan harus mendorong perilaku kerja inovatif karyawannya, di mana karyawan secara konsisten akan berupaya menciptakan, mengadvokasi, dan menerapkan ide-ide yang berorientasi pada kelestarian alam dalam rutinitas profesional mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk melakukan kajian empiris mengenai pengaruh praktik GHRM terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di industri perhotelan. Penelitian ini akan mengacu pada kerangka yang dikembangkan oleh Mensah *et al.* (2023) dengan mengadaptasinya ke dalam konteks perhotelan di Kawasan Prawirotaman Yogyakarta, serta menggunakan teori-teori pendukung yang telah disebutkan untuk membangun model penelitian yang komprehensif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *green hiring* berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif karyawan hotel di kawasan Prawirotaman Yogyakarta?
2. Apakah *green training* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan hotel di Kawasan Prawirotaman Yogyakarta?

3. Apakah *green compensation* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan hotel di Kawasan Prawirotaman Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan pemahaman dalam penelitian ini dan agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menimbulkan penafsiran yang beragam pada variabel yang telah ditentukan penulis, maka penulis menentukan batasan masalah sebagai berikut:

1. *Green Human Resource Management (GHRM)*

Green Human Resource Management (GHRM) didefinisikan sebagai integrasi antara kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan kelestarian lingkungan. GHRM mencakup berbagai praktik yang dirancang untuk membangun kesadaran lingkungan karyawan serta mendorong perilaku pro-lingkungan di tempat kerja (Ahmad, 2015; Guerci *et al*, 2016)

2. *Green Hiring*

Green hiring didefinisikan sebagai proses rekrutmen dan seleksi yang mengintegrasikan kriteria lingkungan dalam menarik dan memilih calon karyawan. Praktik ini mencakup tiga aspek utama: citra perusahaan sebagai pemberi kerja yang peduli lingkungan, kesadaran hijau kandidat, dan kriteria hijau untuk menarik pelamar Kanan *et al*, 2023).

3. *Green Training*

Green training didefinisikan sebagai program pengembangan karyawan yang bertujuan meningkatkan kesadaran, keterampilan, dan keahlian lingkungan. Pelatihan ini diperlukan untuk melaksanakan manajemen lingkungan yang sukses dan kegiatan produksi yang lebih bersih (Nazir & Zunhuan., 2025).

4. *Green Compensation*

Green compensation didefinisikan sebagai sistem penghargaan yang mengaitkan insentif finansial dan non-finansial dengan pencapaian tujuan lingkungan karyawan. Praktik ini mencakup pemberian tunjangan hijau, insentif keuangan atau pajak, dan penghargaan berbasis pengakuan atas kontribusi lingkungan (Dumont *et al.*, 2017).

5. Perilaku Inovatif

Menurut Qi *et al.* (2019), perilaku inovatif merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan penciptaan ide, promosi ide, dan realisasi ide untuk teknologi, proses, teknik, atau produk baru.

6. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan perhotelan di kawasan Prawirotaman Yogyakarta dengan sampel penelitian ini adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *green hiring* terhadap perilaku inovatif karyawan perhotelan di kawasan Prawirotaman Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *green training* terhadap perilaku inovatif karyawan perhotelan di kawasan Prawirotaman Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *green compensation* terhadap perilaku inovatif karyawan perhotelan di kawasan Prawirotaman Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dengan mengadaptasi kerangka penelitian dari Mensah *et al.* (2023) yang sebelumnya dilakukan di sektor kesehatan Ghana, studi ini akan menguji validitas eksternal dari hubungan antara praktik GHRM dan perilaku inovatif dalam konteks industri yang berbeda, yaitu sektor perhotelan di kawasan Prawirotaman Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi hal baru yang berharga bagi manajemen perhotel di kawasan Prawirotaman Yogyakarta dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan SDM yang lebih efektif. Manajemen dapat memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana praktik rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi yang berwawasan lingkungan dapat berkontribusi tidak hanya pada tujuan keberlanjutan, tetapi juga pada peningkatan inovasi dari dalam diri karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik-topik yang terkait dengan *green hiring*, *green training*, *green compensation* maupun perilaku inovatif.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika kerangka penelitian ini ditulis sesuai aturan dalam penulisan karya ilmiah agar mudah dilihat dan dipahami dengan pokok bahasan sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan

Bab I menyajikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika laporan.

- Bab II Tinjauan Pustaka

Bab II penelitian ini berisi tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian. Bab II menjabarkan mengenai uraian teori ataupun penjelasan terkait yang akan digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga terdapat rangkuman dari penelitian-penelitian terdahulu yang terkait. Selanjutnya terdapat kerangka penelitian berikut dengan pengembangan hipotesis.

- Bab III Metodologi Penelitian

Bab III berisi mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian. Termasuk dengan obyek penelitian, subjek penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan, definisi operasional, teknik analisis dan pengukuran data.

- Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab IV membahas mengenai hasil dari pengujian yang telah dilakukan sekaligus pembahasan mengenai hasil yang telah didapatkan.

- Bab V Penutup

Bab V menjelaskan mengenai kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil dari penelitian ini, implikasi yang dapat dilakukan oleh manajerial terkait, kelemahan ataupun keterbatasan dari penelitian ini serta saran untuk penelitian selanjutnya.

