



# **GREEN LEADERSHIP IN THE HOSPITALITY INDUSTRY**

Strategies for Building Sustainable Employee  
Performance

**Tedy Setiawan Saputra, S.E.,M.M.,CRMPC.,CACP  
Prof. Dr. Zaenal Arifin, M.Si  
Dr. Majang Palupi, BBA,MBA**



# **GREEN LEADERSHIP IN THE HOSPITALITY INDUSTRY**

## **Strategies for Building Sustainable Employee Performance**

### **Penulis:**

Tedy Setiawan Saputra, S.E.,M.M.,CRMPA.,CACP  
Prof. Dr. Zaenal Arifin, M.Si  
Dr. Majang Palupi, BBA,MBA



**CV. ANEKA PUSTAKA MULTIMEDIA**  
penerbit percetakan dan distributor / perdagangan Umum

# **Green Leadership in the Hospitality Industry : Strategies for Building Sustainable Employee Performance**

Penulis : Tedy Setiawan Saputra, S.E.,M.M.,CRMPA.,CACP  
Prof. Dr. Zaenal Arifin, M.Si  
Dr. Majang Palupi, BBA,MBA

ISBN : 978-623-8752-98-0

Editor :

1. Dr. H. Dasmadi, S.E.,M.M
2. Toni Siswanto, S.E.,M.M
3. Hj. Yunita Niqrисah Dwi Pratiwi, S.E.,M.Si

Design Sampul dan Tata Letak :

4. Heri Irwanto
5. Rafliditya Bayu Wicaksono

Jumlah Halaman: vi + 134 halaman

Penerbit : CV. Aneka Pustaka Multimedia

Nomor Anggota IKAPI: 249/JTE/2022

Redaksi : CV. Aneka Pustaka Multimedia

Jl. Kecapi Raya No.33C Jagakarsa, Jakarta Selatan 12620

Cetakan pertama, Januari 2026

© Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dengan suatu apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

# KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya buku ini dapat disusun dan disajikan kepada para pembaca. Buku ini hadir sebagai upaya memberikan kontribusi pemikiran dan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya kepemimpinan hijau dalam mendorong kinerja karyawan yang berkelanjutan, khususnya dalam industri perhotelan yang memiliki keterkaitan erat dengan lingkungan dan masyarakat sekitar.

Perkembangan industri perhotelan yang semakin kompetitif menuntut organisasi tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada keberlanjutan lingkungan dan sosial. Tantangan perubahan iklim, degradasi lingkungan, serta tuntutan konsumen terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab menjadikan konsep green leadership sebagai pendekatan strategis yang relevan. Oleh karena itu, buku ini disusun untuk menjawab kebutuhan akan referensi yang mengintegrasikan kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, dan keterlibatan karyawan dalam perspektif keberlanjutan.

Buku ini mengulas secara sistematis konsep green leadership, green human resource management, dan employee involvement sebagai pilar utama dalam membangun organisasi hotel yang berkelanjutan. Setiap bab dirancang untuk memberikan pemahaman konseptual sekaligus gambaran aplikatif yang dapat diterapkan dalam praktik manajerial. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan pembaca tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga wawasan praktis yang relevan dengan kondisi industri perhotelan di Indonesia.

Penyusunan buku ini juga dilandasi oleh kesadaran bahwa keberhasilan transformasi hijau sangat bergantung pada peran sumber daya manusia. Kepemimpinan yang visioner, kebijakan SDM yang berorientasi lingkungan, serta keterlibatan aktif karyawan merupakan

faktor kunci dalam mendorong perubahan perilaku dan budaya kerja. Buku ini menekankan pentingnya sinergi antara ketiga aspek tersebut dalam menciptakan kinerja karyawan yang unggul dan berkelanjutan.

Selain itu, buku ini mengangkat praktik dan pembelajaran dari industri perhotelan sebagai contoh nyata implementasi prinsip keberlanjutan. Pembahasan mengenai praktik terbaik, inovasi hijau, serta peran manajemen puncak diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi para praktisi dan pengambil keputusan. Dengan demikian, buku ini tidak hanya bersifat akademis, tetapi juga aplikatif dan kontekstual.

Buku ini ditujukan bagi akademisi, mahasiswa, praktisi perhotelan, serta pihak-pihak yang memiliki perhatian terhadap isu kepemimpinan dan keberlanjutan. Materi yang disajikan diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam pengembangan keilmuan, penyusunan kebijakan organisasi, maupun pengambilan keputusan strategis di sektor perhotelan. Keberadaan buku ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan dan memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan demi pengembangan dan perbaikan karya ini di masa mendatang. Partisipasi pembaca dalam memberikan masukan akan sangat berarti bagi peningkatan kualitas buku ini.

Akhir kata, penulis berharap buku ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata dalam mendorong transformasi industri perhotelan menuju arah yang lebih berkelanjutan. Semoga buku ini dapat menjadi salah satu referensi yang memperkaya khazanah keilmuan serta mendukung terwujudnya praktik bisnis yang ramah lingkungan dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang.

Palembang, Januari 2026  
Tim Penulis

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1 Konsep dan Prinsip Green Leadership .....	1
A. Pengertian dan Ruang Lingkup Green Leadership .....	4
B. Evolusi Kepemimpinan Menuju Orientasi Keberlanjutan..	9
C. Nilai-Nilai Dasar Kepemimpinan Hijau.....	13
D. Karakteristik Green Transformational Leader .....	17
E. Green Leadership dalam Perspektif Manajemen Strategik	21
F. Implementasi Green Leadership dalam Organisasi Hotel.	25
BAB 2 Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM) .....	29
A. Konsep Dasar Green Human Resource Management .....	32
B. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Lingkungan.....	35
C. Peran Green HRM dalam Perubahan Perilaku Karyawan	39
D. Integrasi Green HRM dengan Strategi Organisasi .....	43
E. Praktik Green HRM dalam Industri Perhotelan .....	46
BAB 3 Employee Involvement dalam Organisasi Berkelanjutan .....	51
A. Konsep dan Dimensi Employee Involvement .....	53
B. Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan ...	56
C. Partisipasi Karyawan dalam Program Lingkungan .....	59
D. Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keberlanjutan .....	62
E. Hubungan Employee Involvement dan Komitmen Organisasi.....	65
F. Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Keterlibatan Karyawan.....	68
G. Praktik Employee Involvement di Industri Perhotelan....	70

<b>BAB 4 Sinergi Green Leadership, Green HRM, dan Employee Involvement.....</b>	<b>73</b>
A. Hubungan Green Leadership dan Green HRM.....	75
B. Peran Kepemimpinan dalam Penguatan Praktik Green HRM.....	78
C. Green Leadership sebagai Pendorong Employee Involvement.....	82
D. Integrasi Green HRM dan Employee Involvement .....	85
E. Dampak Sinergi terhadap Kinerja Karyawan.....	88
F. Model Konseptual Organisasi Hotel Berkelanjutan.....	91
G. Transformasi Budaya Kerja Menuju Green Organization	93
H. Implikasi Manajerial bagi Industri Perhotelan.....	96
<b>BAB 5 Praktik dan Pembelajaran dari Industri Perhotelan .....</b>	<b>99</b>
A. Praktik Kepemimpinan Hijau di Hotel Berkelanjutan ...	101
B. Implementasi Green HRM di Industri Perhotelan.....	104
C. Inovasi Hijau dalam Operasional Hotel.....	106
D. Peran Manajemen Puncak dalam Transformasi Hijau....	109
E. Relevansi Praktik Global bagi Industri Perhotelan Indonesia .....	112
<b>BAB 6 Strategi dan Arah Masa Depan Industri Perhotelan Berkelanjutan.....</b>	<b>115</b>
A. Strategi Penguatan Green Leadership.....	117
B. Pengembangan SDM Hotel Berbasis Keberlanjutan .....	120
C. Integrasi Keberlanjutan dalam Strategi Bisnis Hotel.....	122
D. Peran Teknologi dalam Mendukung Green Practices....	125
E. Kebijakan dan Regulasi Lingkungan di Industri Perhotelan.....	127
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>131</b>

# BAB

# 1 | Konsep dan Prinsip Green Leadership

Green leadership muncul sebagai respons atas meningkatnya tekanan global terhadap organisasi untuk tidak hanya berorientasi pada kinerja ekonomi, tetapi juga bertanggung jawab terhadap keberlanjutan lingkungan. Dalam konteks industri modern, khususnya sektor perhotelan, isu lingkungan seperti efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan sumber daya alam secara bijak telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari strategi organisasi. Kondisi ini menuntut hadirnya model kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan tujuan bisnis dengan kepedulian lingkungan secara simultan.

Perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap praktik bisnis berkelanjutan mendorong organisasi untuk melakukan transformasi mendasar dalam cara mereka beroperasi. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sebatas kemampuan mengarahkan dan mengendalikan karyawan, tetapi juga sebagai kekuatan strategis yang membentuk nilai, budaya, dan perilaku organisasi. Green leadership hadir sebagai pendekatan kepemimpinan yang menempatkan keberlanjutan lingkungan sebagai inti dari proses pengambilan keputusan.

Dalam perspektif manajemen, green leadership merupakan pengembangan dari teori kepemimpinan modern yang menekankan

peran pemimpin sebagai agen perubahan. Pemimpin hijau tidak hanya menginisiasi kebijakan ramah lingkungan, tetapi juga menanamkan kesadaran ekologis dalam setiap aktivitas organisasi. Melalui visi yang jelas dan komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan, pemimpin mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi untuk berkontribusi dalam upaya pelestarian lingkungan.

Industri perhotelan memiliki karakteristik unik yang menjadikannya sangat relevan dengan penerapan green leadership. Operasional hotel secara langsung bersentuhan dengan konsumsi energi, air, dan pengelolaan limbah dalam skala besar. Oleh karena itu, keberhasilan strategi keberlanjutan di sektor ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan perilaku karyawan menuju praktik kerja yang ramah lingkungan dan bertanggung jawab.

Green leadership tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial. Pemimpin hijau memandang keberlanjutan sebagai kewajiban moral yang harus dijalankan demi kepentingan generasi saat ini dan masa depan. Prinsip ini menempatkan lingkungan sebagai pemangku kepentingan yang perlu dipertimbangkan dalam setiap kebijakan organisasi, sejajar dengan kepentingan ekonomi dan sosial.

Dalam praktiknya, green leadership tercermin melalui berbagai kebijakan dan tindakan nyata yang mendukung keberlanjutan. Pemimpin mendorong penggunaan teknologi ramah lingkungan, efisiensi sumber daya, serta pengembangan inovasi hijau dalam proses operasional. Lebih dari itu, green leadership menekankan pentingnya keteladanan, di mana pemimpin menjadi role model dalam menerapkan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.

Aspek penting dari green leadership adalah kemampuannya dalam membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Budaya ini tidak terbentuk secara instan, melainkan

melalui proses internalisasi nilai-nilai hijau yang konsisten dan berkelanjutan. Pemimpin berperan sebagai penggerak utama yang memastikan bahwa prinsip-prinsip lingkungan tertanam kuat dalam norma, kebiasaan, dan sistem kerja organisasi.

Green leadership juga memiliki dimensi strategis yang signifikan. Dalam persaingan industri yang semakin ketat, komitmen terhadap keberlanjutan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Organisasi yang dipimpin oleh green leader cenderung memiliki reputasi positif di mata pelanggan, investor, dan masyarakat luas. Hal ini menunjukkan bahwa kepedulian terhadap lingkungan tidak bertentangan dengan pencapaian kinerja bisnis, melainkan dapat saling menguatkan.

Dari perspektif sumber daya manusia, green leadership berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Pemimpin hijau mampu menginspirasi karyawan untuk terlibat aktif dalam program-program lingkungan dan menerapkan praktik kerja yang berkelanjutan. Melalui komunikasi yang efektif dan partisipatif, pemimpin menciptakan rasa memiliki terhadap tujuan keberlanjutan organisasi.

Prinsip-prinsip green leadership menekankan keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian target operasional, tetapi juga mempertimbangkan dampak lingkungan dari setiap keputusan yang diambil. Pendekatan ini menuntut kemampuan berpikir sistemik dan visi jangka panjang dalam mengelola organisasi.

Dalam konteks perubahan organisasi, green leadership berfungsi sebagai katalis transformasi menuju praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab. Pemimpin hijau mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan untuk menyesuaikan organisasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berkembang. Proses ini

membutuhkan keberanian untuk melakukan perubahan dan komitmen untuk meninggalkan praktik-praktik yang tidak berkelanjutan.

Green leadership juga menekankan pentingnya kolaborasi dan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan. Pemimpin tidak bekerja sendiri, melainkan membangun kemitraan dengan karyawan, pemasok, pelanggan, dan komunitas lokal dalam mewujudkan tujuan keberlanjutan. Pendekatan kolaboratif ini memperkuat dampak positif dari inisiatif lingkungan yang dijalankan organisasi.

Selain itu, green leadership berkaitan erat dengan tata kelola organisasi yang baik. Transparansi, akuntabilitas, dan integritas menjadi landasan dalam implementasi kebijakan lingkungan. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa komitmen keberlanjutan tidak hanya menjadi slogan, tetapi diwujudkan dalam tindakan yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.

Perkembangan konsep green leadership menunjukkan bahwa kepemimpinan dan keberlanjutan merupakan dua elemen yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Pemimpin masa kini dituntut untuk memiliki sensitivitas terhadap isu lingkungan sekaligus kemampuan manajerial yang kuat. Kombinasi ini menjadi kunci dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks.

## A. Pengertian dan Ruang Lingkup Green Leadership

Green leadership merupakan konsep kepemimpinan yang menempatkan kedulian terhadap lingkungan sebagai bagian integral dari visi, nilai, dan praktik kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan ekonomi, tetapi juga menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kinerja bisnis, tanggung jawab sosial,

dan kelestarian lingkungan. Dalam konteks ini, pemimpin hijau dipahami sebagai individu yang mampu mengarahkan organisasi menuju keberlanjutan melalui keputusan dan tindakan yang berwawasan lingkungan.

Secara konseptual, green leadership berkembang seiring meningkatnya kesadaran global terhadap isu lingkungan dan keberlanjutan. Perubahan iklim, keterbatasan sumber daya alam, serta tuntutan masyarakat terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab mendorong lahirnya pendekatan kepemimpinan yang lebih holistik. Green leadership hadir sebagai jawaban atas kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang semakin menuntut komitmen terhadap keberlanjutan.

Pengertian green leadership tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai etika dan moral yang mendasarinya. Pemimpin hijau memandang lingkungan sebagai bagian penting dari ekosistem bisnis yang harus dijaga dan dilestarikan. Oleh karena itu, setiap keputusan strategis yang diambil mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam praktik organisasi, green leadership tercermin melalui kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan isu lingkungan ke dalam kebijakan dan strategi perusahaan. Hal ini mencakup penetapan visi keberlanjutan, penyusunan kebijakan ramah lingkungan, serta pengawasan terhadap implementasi praktik hijau dalam operasional sehari-hari. Dengan demikian, green leadership tidak bersifat simbolik, melainkan diwujudkan dalam tindakan nyata.

Ruang lingkup green leadership meliputi berbagai aspek kepemimpinan, mulai dari perencanaan strategis hingga pengelolaan sumber daya manusia. Pemimpin hijau berperan dalam

memastikan bahwa seluruh fungsi organisasi berjalan sejalan dengan prinsip keberlanjutan. Hal ini mencakup pengambilan keputusan yang bijak terkait penggunaan sumber daya, pengelolaan limbah, dan efisiensi energi.

Dalam dimensi sumber daya manusia, green leadership berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan terhadap lingkungan. Pemimpin mendorong karyawan untuk menerapkan praktik kerja ramah lingkungan dan berpartisipasi aktif dalam program keberlanjutan. Melalui pendekatan ini, kesadaran lingkungan tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen, tetapi juga seluruh anggota organisasi.

Green leadership juga mencakup peran pemimpin sebagai agen perubahan dalam organisasi. Pemimpin hijau mendorong transformasi budaya organisasi menuju nilai-nilai yang lebih berorientasi pada keberlanjutan. Perubahan ini melibatkan proses pembelajaran, penyesuaian, dan penguatan nilai-nilai hijau dalam setiap aspek kehidupan organisasi.

Dari perspektif strategis, ruang lingkup green leadership mencakup kemampuan pemimpin dalam mengantisipasi tantangan lingkungan di masa depan. Pemimpin hijau tidak hanya bereaksi terhadap tekanan eksternal, tetapi secara proaktif merancang strategi yang mendukung keberlanjutan jangka panjang. Pendekatan ini menuntut visi yang luas dan pemahaman mendalam terhadap dinamika lingkungan global.

Green leadership juga berkaitan erat dengan tata kelola organisasi yang baik. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik lingkungan dijalankan secara transparan dan akuntabel. Hal ini menciptakan kepercayaan di antara pemangku kepentingan serta memperkuat legitimasi organisasi dalam menjalankan aktivitas bisnisnya.

Dalam konteks industri perhotelan, ruang lingkup green leadership menjadi semakin luas karena karakteristik operasional yang intensif sumber daya. Pemimpin hotel harus mampu mengelola penggunaan energi, air, dan bahan baku secara efisien tanpa mengurangi kualitas layanan. Tantangan ini menuntut kemampuan kepemimpinan yang adaptif dan inovatif.

Green leadership tidak hanya berfokus pada aspek internal organisasi, tetapi juga mencakup hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal. Pemimpin hijau membangun kemitraan dengan pemasok, pelanggan, dan komunitas lokal untuk mendukung praktik bisnis yang berkelanjutan. Kolaborasi ini memperluas dampak positif dari inisiatif lingkungan yang dijalankan organisasi.

Dalam implementasinya, green leadership menuntut konsistensi antara nilai, kebijakan, dan tindakan pemimpin. Ketidaksesuaian antara komitmen yang dinyatakan dan praktik yang dijalankan dapat mengurangi kredibilitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin hijau dituntut untuk menjadi teladan dalam menerapkan perilaku pro-lingkungan.

Ruang lingkup green leadership juga mencakup kemampuan pemimpin dalam mendorong inovasi hijau. Inovasi ini dapat berupa penerapan teknologi ramah lingkungan, pengembangan produk dan layanan berkelanjutan, serta perbaikan proses operasional. Melalui inovasi, organisasi dapat meningkatkan efisiensi sekaligus mengurangi dampak lingkungan.

Green leadership memiliki dimensi pendidikan dan pembelajaran yang kuat. Pemimpin berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran lingkungan karyawan melalui pelatihan dan komunikasi yang berkelanjutan. Proses ini membantu

membentuk kompetensi hijau yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan keberlanjutan.

Selain itu, green leadership mencakup pengelolaan risiko lingkungan yang dihadapi organisasi. Pemimpin harus mampu mengidentifikasi potensi risiko yang berkaitan dengan isu lingkungan dan merancang strategi mitigasi yang efektif. Pendekatan ini membantu organisasi menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasionalnya.

Dalam kerangka keberlanjutan, green leadership juga berkaitan dengan penciptaan nilai jangka panjang bagi organisasi dan masyarakat. Pemimpin hijau memahami bahwa keberhasilan bisnis tidak hanya diukur dari keuntungan finansial, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pelestarian lingkungan dan kesejahteraan sosial.

Green leadership bersifat dinamis dan kontekstual, sehingga penerapannya dapat berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Faktor budaya, jenis industri, dan lingkungan eksternal memengaruhi bagaimana green leadership dijalankan. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan konteks organisasi yang dihadapi.

Ruang lingkup green leadership juga mencakup evaluasi dan pengukuran kinerja lingkungan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa capaian keberlanjutan dapat diukur dan dievaluasi secara sistematis. Pengukuran ini menjadi dasar dalam perbaikan berkelanjutan dan pengambilan keputusan strategis.

## B. Evolusi Kepemimpinan Menuju Orientasi Keberlanjutan

Evolusi kepemimpinan menuju orientasi keberlanjutan merupakan respons terhadap perubahan lingkungan bisnis dan sosial yang semakin kompleks. Pada awal perkembangan teori kepemimpinan, fokus utama pemimpin lebih diarahkan pada pencapaian efisiensi, produktivitas, dan keuntungan ekonomi. Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan mengarahkan bawahan untuk mencapai target organisasi dalam kerangka rasional dan struktural.

Pada fase awal tersebut, kepemimpinan tradisional menekankan aspek otoritas, kontrol, dan hierarki. Pemimpin diposisikan sebagai pusat pengambilan keputusan, sementara karyawan berperan sebagai pelaksana instruksi. Orientasi ini cukup efektif dalam konteks industri yang stabil dan persaingan yang relatif terbatas, namun kurang memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas organisasi.

Seiring berkembangnya ilmu manajemen, muncul pendekatan kepemimpinan yang lebih berorientasi pada manusia, seperti kepemimpinan perilaku dan kepemimpinan partisipatif. Pendekatan ini mulai mengakui pentingnya hubungan antara pemimpin dan bawahan serta peran motivasi dalam meningkatkan kinerja. Meskipun demikian, perhatian terhadap isu lingkungan masih belum menjadi prioritas utama dalam model kepemimpinan ini.

Perubahan signifikan terjadi ketika organisasi mulai menghadapi tekanan eksternal yang lebih besar, seperti globalisasi, persaingan pasar yang ketat, dan tuntutan pemangku kepentingan. Kondisi ini mendorong lahirnya konsep kepemimpinan

transformasional yang menekankan visi, inspirasi, dan perubahan. Pemimpin tidak lagi hanya mengelola sumber daya, tetapi juga membentuk nilai dan budaya organisasi.

Kepemimpinan transformasional menjadi landasan penting dalam evolusi menuju kepemimpinan berorientasi keberlanjutan. Melalui visi jangka panjang dan kemampuan menginspirasi, pemimpin transformasional mampu mendorong perubahan perilaku dan sikap karyawan. Namun, pada tahap awal, transformasi ini masih berfokus pada keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi, belum sepenuhnya memasukkan dimensi lingkungan.

Meningkatnya kesadaran global terhadap isu perubahan iklim dan degradasi lingkungan menjadi titik balik dalam evolusi kepemimpinan. Organisasi mulai menyadari bahwa keberlanjutan lingkungan memiliki implikasi langsung terhadap kelangsungan bisnis. Kesadaran ini mendorong perluasan peran pemimpin dari sekadar pencapaian target ekonomi menjadi penjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Dalam konteks ini, kepemimpinan mulai mengadopsi nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial. Konsep kepemimpinan etis dan kepemimpinan bertanggung jawab berkembang sebagai upaya menjawab tuntutan masyarakat terhadap praktik bisnis yang adil dan transparan. Dimensi lingkungan mulai mendapatkan perhatian, meskipun masih bersifat parsial dan belum terintegrasi secara menyeluruh.

Evolusi selanjutnya ditandai dengan munculnya konsep keberlanjutan sebagai bagian dari strategi organisasi. Kepemimpinan tidak lagi dipandang terpisah dari isu lingkungan, melainkan sebagai faktor kunci dalam mendorong praktik bisnis berkelanjutan. Pemimpin dituntut untuk memahami dampak

jangka panjang dari setiap keputusan yang diambil terhadap lingkungan dan masyarakat.

Orientasi keberlanjutan dalam kepemimpinan menuntut perubahan paradigma dalam pengambilan keputusan. Pemimpin tidak hanya mempertimbangkan keuntungan finansial jangka pendek, tetapi juga risiko lingkungan dan sosial di masa depan. Pendekatan ini menekankan pentingnya pemikiran sistemik dan visi jangka panjang dalam mengelola organisasi.

Dalam perjalanan evolusinya, kepemimpinan berorientasi keberlanjutan juga dipengaruhi oleh perkembangan regulasi dan standar internasional. Kebijakan lingkungan, kesepakatan global, serta tuntutan pelaporan keberlanjutan mendorong organisasi untuk menyesuaikan praktik kepemimpinannya. Pemimpin berperan penting dalam memastikan kepatuhan sekaligus memanfaatkan regulasi sebagai peluang strategis.

Peran pemimpin dalam konteks keberlanjutan semakin luas, mencakup fungsi edukasi dan advokasi. Pemimpin tidak hanya mengarahkan organisasi, tetapi juga mengedukasi karyawan dan pemangku kepentingan mengenai pentingnya keberlanjutan. Melalui komunikasi yang efektif, pemimpin membangun kesadaran kolektif terhadap tanggung jawab lingkungan.

Evolusi kepemimpinan menuju orientasi keberlanjutan juga ditandai dengan meningkatnya peran kolaborasi. Pemimpin berkelanjutan menyadari bahwa tantangan lingkungan tidak dapat diselesaikan secara individual. Oleh karena itu, mereka mendorong kerja sama lintas fungsi, lintas organisasi, dan dengan komunitas eksternal untuk mencapai tujuan keberlanjutan bersama.

Dalam industri perhotelan, evolusi kepemimpinan ini terlihat dari perubahan fokus manajemen terhadap praktik operasional yang lebih ramah lingkungan. Pemimpin hotel mulai

mengintegrasikan efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan konservasi sumber daya ke dalam strategi bisnis. Transformasi ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan dan mengatasi resistensi internal.

Orientasi keberlanjutan juga mendorong pemimpin untuk mengembangkan kompetensi baru. Selain kemampuan manajerial dan teknis, pemimpin perlu memiliki pemahaman tentang isu lingkungan, regulasi, dan inovasi hijau. Kompetensi ini menjadi penting dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Evolusi kepemimpinan tidak terlepas dari perubahan harapan karyawan dan generasi kerja baru. Karyawan semakin mengharapkan organisasi memiliki komitmen terhadap keberlanjutan dan nilai-nilai sosial. Pemimpin yang mampu merespons harapan ini akan lebih mudah membangun keterlibatan dan loyalitas karyawan.

Dalam praktiknya, kepemimpinan berorientasi keberlanjutan menuntut konsistensi antara nilai dan tindakan. Pemimpin harus mampu menerjemahkan komitmen keberlanjutan ke dalam kebijakan dan praktik yang nyata. Konsistensi ini menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas kepemimpinan.

Evolusi kepemimpinan menuju keberlanjutan juga mencerminkan perubahan dalam cara organisasi mengukur keberhasilan. Indikator kinerja tidak lagi terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup kinerja lingkungan dan sosial. Pemimpin berperan dalam mengarahkan organisasi untuk mengadopsi sistem pengukuran kinerja yang lebih komprehensif.

Dalam kerangka jangka panjang, orientasi keberlanjutan menjadikan kepemimpinan sebagai instrumen strategis untuk

menjaga kelangsungan organisasi. Pemimpin yang berorientasi keberlanjutan mampu mengantisipasi risiko dan peluang yang muncul akibat perubahan lingkungan global. Kemampuan ini menjadi kunci dalam memastikan daya saing organisasi di masa depan.

Evolusi kepemimpinan menuju orientasi keberlanjutan menunjukkan bahwa kepemimpinan bukanlah konsep yang statis, melainkan terus berkembang mengikuti tuntutan zaman. Perubahan dari kepemimpinan tradisional menuju kepemimpinan berkelanjutan mencerminkan adaptasi organisasi terhadap tantangan global. Melalui kepemimpinan yang berorientasi keberlanjutan, organisasi dapat mencapai keseimbangan antara kinerja ekonomi, tanggung jawab sosial, dan kelestarian lingkungan secara berkelanjutan.

## C. Nilai-Nilai Dasar Kepemimpinan Hijau

Nilai-nilai dasar kepemimpinan hijau merupakan fondasi utama yang membedakan green leadership dari pendekatan kepemimpinan konvensional. Kepemimpinan hijau tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada bagaimana tujuan tersebut dicapai dengan mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi pemimpin dalam mengambil keputusan dan bertindak secara konsisten dalam kerangka keberlanjutan.

Salah satu nilai utama dalam kepemimpinan hijau adalah tanggung jawab terhadap lingkungan. Pemimpin hijau menyadari bahwa aktivitas organisasi memiliki konsekuensi langsung maupun tidak langsung terhadap ekosistem. Oleh karena itu, setiap kebijakan dan keputusan yang diambil harus mempertimbangkan

upaya pelestarian lingkungan dan pengurangan dampak negatif terhadap alam.

Nilai etika menjadi landasan penting dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin bertindak berdasarkan prinsip moral yang menjunjung tinggi keadilan, kejujuran, dan integritas. Dalam konteks keberlanjutan, etika kepemimpinan tercermin melalui komitmen untuk menjalankan praktik bisnis yang tidak merugikan lingkungan dan masyarakat, serta menghormati hak-hak generasi mendatang.

Kepedulian sosial juga merupakan nilai fundamental dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin hijau memahami bahwa keberlanjutan tidak hanya berkaitan dengan lingkungan, tetapi juga kesejahteraan manusia. Oleh karena itu, kepemimpinan hijau menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan mendukung kesejahteraan karyawan serta komunitas sekitar.

Visi jangka panjang menjadi ciri khas kepemimpinan hijau. Pemimpin tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi mampu melihat implikasi jangka panjang dari setiap keputusan. Visi ini memungkinkan pemimpin merancang strategi yang mendukung keberlanjutan organisasi sekaligus menjaga kelestarian sumber daya alam.

Nilai keteladanan memiliki peran penting dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin hijau menjadi contoh nyata dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan, baik dalam tindakan sehari-hari maupun dalam pengambilan keputusan strategis. Keteladanan ini memperkuat pesan keberlanjutan dan mendorong karyawan untuk mengikuti praktik yang sama.

Keterbukaan dan transparansi juga menjadi nilai kunci dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin bersedia mengomunikasikan

kebijakan, tujuan, dan capaian keberlanjutan secara terbuka kepada pemangku kepentingan. Transparansi ini membangun kepercayaan dan memperkuat akuntabilitas organisasi dalam menjalankan komitmen lingkungan.

Nilai partisipasi dan kolaborasi menjadi elemen penting dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin hijau mendorong keterlibatan karyawan dan pemangku kepentingan lain dalam merancang dan melaksanakan program keberlanjutan. Pendekatan kolaboratif ini memungkinkan terciptanya solusi yang lebih inovatif dan berkelanjutan.

Inovasi merupakan nilai yang tidak terpisahkan dari kepemimpinan hijau. Pemimpin hijau terbuka terhadap ide-ide baru dan mendorong pengembangan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan lingkungan. Inovasi ini dapat berupa penerapan teknologi ramah lingkungan, perbaikan proses kerja, maupun pengembangan produk dan layanan berkelanjutan.

Nilai efisiensi juga menjadi bagian penting dari kepemimpinan hijau. Pemimpin berupaya mengoptimalkan penggunaan sumber daya alam dan energi secara bijak. Efisiensi ini tidak hanya mengurangi dampak lingkungan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

Keadilan antar generasi merupakan nilai mendasar dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin hijau menyadari bahwa sumber daya alam yang digunakan saat ini harus tetap tersedia bagi generasi mendatang. Oleh karena itu, kepemimpinan hijau menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya secara berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Nilai pembelajaran berkelanjutan juga melekat dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin terus mengembangkan pengetahuan dan pemahaman tentang isu lingkungan serta praktik

keberlanjutan. Melalui pembelajaran ini, pemimpin dapat menyesuaikan strategi dan kebijakan dengan perkembangan lingkungan dan tuntutan global.

Ketangguhan dan komitmen menjadi nilai penting dalam menghadapi tantangan implementasi kepemimpinan hijau. Pemimpin hijau harus mampu bertahan menghadapi resistensi perubahan dan tekanan eksternal. Komitmen yang kuat terhadap nilai keberlanjutan menjadi pendorong utama dalam menjaga konsistensi kepemimpinan.

Nilai akuntabilitas menegaskan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas dampak keputusan dan tindakan organisasi terhadap lingkungan. Pemimpin hijau memastikan bahwa setiap program keberlanjutan memiliki indikator kinerja yang jelas dan dapat dievaluasi. Akuntabilitas ini memperkuat kredibilitas kepemimpinan di mata pemangku kepentingan.

Empati juga menjadi nilai penting dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin mampu memahami perspektif karyawan, masyarakat, dan lingkungan dalam setiap keputusan yang diambil. Empati ini membantu pemimpin merancang kebijakan yang seimbang dan berorientasi pada kepentingan bersama.

Nilai keberanian dalam mengambil keputusan strategis merupakan bagian dari kepemimpinan hijau. Pemimpin hijau berani mengubah praktik lama yang tidak berkelanjutan dan mengadopsi pendekatan baru yang lebih ramah lingkungan. Keberanian ini menjadi kunci dalam mendorong transformasi organisasi.

Konsistensi antara nilai dan tindakan merupakan nilai yang sangat dijunjung dalam kepemimpinan hijau. Pemimpin tidak hanya menyampaikan komitmen keberlanjutan secara verbal, tetapi juga mewujudkannya dalam kebijakan dan perilaku nyata.

Konsistensi ini membangun kepercayaan dan memperkuat budaya keberlanjutan.

Nilai keseimbangan menjadi inti dari kepemimpinan hijau. Pemimpin berupaya menyeimbangkan kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam setiap keputusan. Keseimbangan ini mencerminkan pendekatan holistik dalam mengelola organisasi secara berkelanjutan.

Kepemimpinan hijau juga menjunjung tinggi nilai adaptabilitas. Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, regulasi, dan tuntutan pasar yang terus berkembang. Adaptabilitas ini memungkinkan organisasi tetap relevan dan berdaya saing dalam jangka panjang.

## D. Karakteristik Green Transformational Leader

Green transformational leader memiliki karakteristik kepemimpinan yang mengintegrasikan visi perubahan dengan komitmen kuat terhadap keberlanjutan lingkungan. Pemimpin tipe ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga pada dampak jangka panjang dari setiap keputusan terhadap lingkungan dan masyarakat. Karakteristik tersebut menjadikan green transformational leader sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan organisasi menuju praktik bisnis yang berkelanjutan.

Salah satu karakteristik utama green transformational leader adalah kemampuan membangun visi keberlanjutan yang jelas dan inspiratif. Pemimpin mampu merumuskan tujuan organisasi yang selaras dengan prinsip lingkungan serta mengomunikasikannya secara efektif kepada seluruh anggota organisasi. Visi ini menjadi

panduan bersama dalam menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Green transformational leader memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai lingkungan. Komitmen ini tercermin dalam konsistensi antara perkataan dan tindakan pemimpin dalam mendukung praktik ramah lingkungan. Pemimpin tidak hanya mendorong kebijakan hijau, tetapi juga terlibat langsung dalam implementasinya.

Keteladanan menjadi karakteristik penting dari green transformational leader. Pemimpin bertindak sebagai role model dengan menunjukkan perilaku pro-lingkungan dalam aktivitas kerja maupun pengambilan keputusan. Keteladanan ini memperkuat kredibilitas kepemimpinan dan mendorong karyawan untuk meniru perilaku yang sama.

Kemampuan menginspirasi dan memotivasi karyawan merupakan ciri khas kepemimpinan transformasional yang diadopsi dalam konteks hijau. Green transformational leader mampu membangkitkan kesadaran karyawan akan pentingnya keberlanjutan dan peran mereka dalam mewujudkannya. Motivasi yang dibangun bersifat intrinsik dan berorientasi pada nilai.

Karakteristik lainnya adalah kemampuan berpikir visioner dan jangka panjang. Pemimpin mampu melihat peluang dan risiko lingkungan yang mungkin muncul di masa depan. Perspektif ini memungkinkan organisasi untuk merancang strategi yang adaptif dan berkelanjutan.

Green transformational leader juga menunjukkan tingkat empati yang tinggi terhadap lingkungan dan pemangku kepentingan. Pemimpin memahami bahwa keputusan organisasi berdampak pada berbagai pihak, termasuk masyarakat dan generasi

mendatang. Empati ini membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang lebih seimbang dan bertanggung jawab.

Kemampuan mendorong inovasi hijau menjadi karakteristik penting lainnya. Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan eksperimen dalam mengembangkan solusi ramah lingkungan. Inovasi ini dapat berupa penerapan teknologi hijau, perbaikan proses operasional, atau pengembangan layanan berkelanjutan.

Green transformational leader memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan persuasif. Pemimpin mampu menyampaikan pesan keberlanjutan secara jelas dan meyakinkan kepada karyawan dan pemangku kepentingan. Komunikasi yang baik membantu membangun pemahaman dan komitmen bersama terhadap tujuan lingkungan.

Karakteristik berikutnya adalah kemampuan memberdayakan karyawan. Pemimpin memberikan kepercayaan dan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam inisiatif keberlanjutan. Pemberdayaan ini meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan terhadap program lingkungan organisasi.

Green transformational leader juga memiliki sensitivitas yang tinggi terhadap isu lingkungan dan regulasi terkait. Pemimpin terus memperbarui pengetahuan dan wawasan mengenai perkembangan kebijakan lingkungan. Sensitivitas ini membantu organisasi tetap patuh dan responsif terhadap tuntutan eksternal.

Integritas dan etika yang kuat menjadi ciri penting dari green transformational leader. Pemimpin menjunjung tinggi kejujuran dan keadilan dalam menjalankan kebijakan lingkungan. Integritas ini memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan terhadap komitmen keberlanjutan organisasi.

Kemampuan mengelola perubahan merupakan karakteristik kunci dalam kepemimpinan transformasional hijau. Pemimpin mampu mengantisipasi resistensi dan mengelola transisi menuju praktik yang lebih berkelanjutan. Pendekatan yang sistematis dan partisipatif membantu meminimalkan hambatan dalam proses perubahan.

Green transformational leader menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin mendorong pengembangan kompetensi hijau di dalam organisasi melalui pelatihan dan edukasi. Pembelajaran ini memperkuat kapasitas organisasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan.

Karakteristik lainnya adalah kemampuan membangun kolaborasi internal dan eksternal. Pemimpin menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung inisiatif lingkungan. Kolaborasi ini memperluas sumber daya dan meningkatkan efektivitas program keberlanjutan.

Green transformational leader juga memiliki keberanian dalam mengambil keputusan strategis yang mendukung keberlanjutan. Pemimpin tidak ragu untuk mengubah praktik lama yang tidak ramah lingkungan meskipun menghadapi risiko jangka pendek. Keberanian ini mencerminkan komitmen yang kuat terhadap visi jangka panjang.

Kemampuan mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam strategi bisnis merupakan ciri penting lainnya. Pemimpin memastikan bahwa isu lingkungan tidak diperlakukan sebagai program tambahan, melainkan sebagai bagian inti dari strategi organisasi. Integrasi ini memperkuat sinergi antara kinerja bisnis dan keberlanjutan.

Green transformational leader memiliki orientasi pada hasil yang berkelanjutan. Pemimpin tidak hanya mengejar pencapaian

target jangka pendek, tetapi juga memastikan bahwa hasil tersebut dicapai dengan cara yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Orientasi ini mencerminkan keseimbangan antara efektivitas dan etika.

Karakteristik selanjutnya adalah kemampuan evaluasi dan refleksi. Pemimpin secara berkala menilai efektivitas kebijakan dan praktik keberlanjutan yang dijalankan. Proses evaluasi ini menjadi dasar dalam perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.

Green transformational leader juga menunjukkan sikap adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Pemimpin mampu menyesuaikan strategi dan kebijakan organisasi dengan dinamika pasar, teknologi, dan regulasi lingkungan. Adaptabilitas ini menjaga relevansi organisasi dalam jangka panjang.

## E. Green Leadership dalam Perspektif Manajemen Strategik

Green leadership dalam perspektif manajemen strategik dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan tujuan keberlanjutan lingkungan ke dalam arah dan keputusan strategis organisasi. Dalam kerangka ini, kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai pengelola sumber daya, tetapi juga sebagai penentu arah jangka panjang organisasi yang selaras dengan prinsip keberlanjutan. Green leadership menjadi elemen penting dalam memastikan bahwa strategi organisasi mampu menjawab tantangan lingkungan sekaligus menjaga daya saing.

Manajemen strategik berfokus pada perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks green leadership, setiap tahapan

manajemen strategik mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial dari keputusan yang diambil. Pemimpin hijau memastikan bahwa isu keberlanjutan menjadi bagian integral dari proses perencanaan strategis.

Pada tahap perumusan strategi, green leadership berperan dalam menetapkan visi dan misi organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Pemimpin mengarahkan organisasi untuk tidak hanya mengejar pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berkontribusi pada pelestarian lingkungan. Visi strategis ini menjadi dasar dalam penentuan tujuan dan kebijakan organisasi.

Analisis lingkungan eksternal merupakan komponen penting dalam manajemen strategik yang dipengaruhi oleh green leadership. Pemimpin hijau memperhatikan faktor-faktor lingkungan seperti regulasi, tekanan masyarakat, dan tren keberlanjutan global. Informasi ini digunakan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang berkaitan dengan isu lingkungan.

Dalam analisis lingkungan internal, green leadership mendorong evaluasi terhadap sumber daya dan kapabilitas organisasi dalam mendukung keberlanjutan. Pemimpin menilai sejauh mana sistem, budaya, dan kompetensi organisasi mampu mengimplementasikan strategi hijau. Evaluasi ini membantu organisasi mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam mencapai tujuan keberlanjutan.

Green leadership juga berperan dalam pemilihan strategi yang mendukung keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pemimpin memastikan bahwa strategi yang dipilih mampu menciptakan nilai ekonomi sekaligus mengurangi dampak lingkungan. Pendekatan ini menempatkan keberlanjutan sebagai sumber diferensiasi dan keunggulan bersaing.

Dalam tahap implementasi strategi, green leadership menekankan pentingnya integrasi keberlanjutan ke dalam struktur dan proses organisasi. Pemimpin mengarahkan penyesuaian kebijakan, prosedur, dan sistem kerja agar selaras dengan strategi hijau. Implementasi yang efektif memerlukan kepemimpinan yang konsisten dan komitmen yang kuat.

Green leadership juga berperan dalam pengelolaan perubahan strategis. Peralihan menuju strategi berkelanjutan seringkali menghadapi resistensi internal. Pemimpin hijau mampu mengelola perubahan dengan pendekatan partisipatif dan komunikasi yang efektif, sehingga meminimalkan hambatan dan meningkatkan penerimaan karyawan.

Dalam perspektif manajemen strategik, green leadership berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Pemimpin menanamkan nilai-nilai hijau ke dalam norma dan kebiasaan kerja. Budaya ini memperkuat implementasi strategi dan memastikan keberlanjutan menjadi bagian dari identitas organisasi.

Pengambilan keputusan strategis dalam green leadership didasarkan pada pemikiran jangka panjang. Pemimpin mempertimbangkan implikasi lingkungan dan sosial dari setiap keputusan strategis. Pendekatan ini membantu organisasi menghindari risiko jangka panjang dan memastikan kelangsungan usaha.

Green leadership juga memengaruhi alokasi sumber daya strategis. Pemimpin mengarahkan investasi pada teknologi ramah lingkungan, pengembangan SDM hijau, dan inovasi berkelanjutan. Alokasi sumber daya ini mencerminkan prioritas strategis organisasi terhadap keberlanjutan.

Dalam konteks pengukuran kinerja strategis, green leadership mendorong penggunaan indikator yang mencakup aspek lingkungan dan sosial. Pemimpin memastikan bahwa kinerja organisasi tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga dari pencapaian keberlanjutan. Sistem pengukuran ini menjadi alat evaluasi dan pengendalian strategis.

Green leadership juga berperan dalam membangun hubungan strategis dengan pemangku kepentingan. Pemimpin menjalin kemitraan dengan pemasok, pelanggan, dan komunitas untuk mendukung strategi keberlanjutan. Hubungan ini memperkuat posisi strategis organisasi dan memperluas dampak positif dari inisiatif hijau.

Dalam industri perhotelan, perspektif manajemen strategik menuntut green leadership untuk mengelola sumber daya secara efisien dan berkelanjutan. Pemimpin hotel harus mampu mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam strategi layanan dan operasional. Hal ini mencakup efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan sumber daya lokal.

Green leadership juga membantu organisasi dalam mengantisipasi dan merespons perubahan regulasi lingkungan. Pemimpin yang proaktif mampu menjadikan kepatuhan regulasi sebagai peluang strategis. Pendekatan ini mengurangi risiko hukum dan meningkatkan reputasi organisasi.

Dalam jangka panjang, green leadership berkontribusi pada penciptaan nilai berkelanjutan bagi organisasi. Strategi yang dirancang dengan orientasi keberlanjutan mampu meningkatkan loyalitas pelanggan, menarik investor, dan memperkuat reputasi merek. Nilai ini menjadi aset strategis yang sulit ditiru oleh pesaing.

Green leadership dalam manajemen strategik juga menekankan pentingnya inovasi sebagai sumber keunggulan

bersaing. Pemimpin mendorong pengembangan produk dan layanan yang ramah lingkungan. Inovasi ini memperkuat posisi strategis organisasi di pasar yang semakin sadar lingkungan.

Keterlibatan karyawan dalam implementasi strategi hijau merupakan aspek penting lainnya. Green leadership mendorong partisipasi aktif karyawan dalam mencapai tujuan strategis keberlanjutan. Keterlibatan ini meningkatkan efektivitas implementasi dan memperkuat komitmen organisasi.

Evaluasi strategi dalam perspektif green leadership mencakup penilaian berkelanjutan terhadap dampak lingkungan dan sosial. Pemimpin menggunakan hasil evaluasi untuk melakukan penyesuaian strategi. Proses ini memastikan bahwa strategi organisasi tetap relevan dan efektif dalam menghadapi dinamika lingkungan.

## F. Implementasi Green Leadership dalam Organisasi Hotel

Implementasi green leadership dalam organisasi hotel merupakan langkah strategis untuk menjawab tantangan keberlanjutan di industri perhotelan yang dikenal sebagai sektor dengan konsumsi sumber daya yang tinggi. Hotel beroperasi sepanjang waktu dan melibatkan penggunaan energi, air, serta bahan habis pakai dalam jumlah besar. Oleh karena itu, peran kepemimpinan yang berorientasi lingkungan menjadi sangat penting dalam mengarahkan operasional hotel menuju praktik yang lebih berkelanjutan.

Penerapan green leadership diawali dengan komitmen manajemen puncak terhadap prinsip keberlanjutan. Pimpinan hotel perlu menetapkan visi dan misi yang secara eksplisit

memasukkan aspek lingkungan sebagai bagian dari tujuan strategis organisasi. Komitmen ini menjadi landasan bagi seluruh kebijakan dan aktivitas operasional hotel.

Visi keberlanjutan tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam kebijakan dan standar operasional yang ramah lingkungan. Pemimpin hotel berperan dalam memastikan bahwa prosedur kerja, mulai dari layanan kamar hingga pengelolaan fasilitas, mendukung efisiensi sumber daya dan pengurangan dampak lingkungan. Kebijakan ini memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Green leadership dalam organisasi hotel juga tercermin melalui pengelolaan energi yang efisien. Pemimpin mendorong penggunaan teknologi hemat energi, seperti pencahayaan LED dan sistem pengatur suhu yang efisien. Langkah ini tidak hanya mengurangi konsumsi energi, tetapi juga menekan biaya operasional hotel.

Pengelolaan air menjadi aspek penting dalam implementasi green leadership. Pemimpin hotel mendorong penerapan sistem penghematan air, seperti penggunaan perlengkapan sanitasi hemat air dan program penggunaan ulang handuk dan linen. Kebijakan ini melibatkan peran aktif karyawan dan tamu dalam mendukung keberlanjutan.

Dalam hal pengelolaan limbah, green leadership berperan dalam mengarahkan hotel untuk menerapkan prinsip reduce, reuse, dan recycle. Pemimpin memastikan adanya sistem pemilahan limbah dan pengelolaan sampah yang bertanggung jawab. Upaya ini membantu mengurangi dampak negatif hotel terhadap lingkungan sekitar.

Implementasi green leadership juga mencakup penggunaan bahan dan produk ramah lingkungan. Pemimpin mendorong

pemilihan bahan pembersih yang aman bagi lingkungan serta penggunaan produk lokal dan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya mendukung lingkungan, tetapi juga memberdayakan komunitas lokal.

Aspek sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam penerapan green leadership di hotel. Pemimpin berperan dalam membangun kesadaran dan kompetensi lingkungan karyawan melalui pelatihan dan edukasi. Karyawan yang memahami pentingnya keberlanjutan akan lebih mudah menerapkan praktik hijau dalam pekerjaannya.

Green leadership juga diwujudkan melalui pemberdayaan karyawan untuk terlibat aktif dalam program lingkungan. Pemimpin memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide dan inovasi terkait keberlanjutan. Keterlibatan ini meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap program hijau hotel.

Komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam implementasi green leadership. Pemimpin hotel secara konsisten mengomunikasikan tujuan, kebijakan, dan capaian keberlanjutan kepada seluruh karyawan. Komunikasi ini memperkuat pemahaman dan memastikan keselarasan tindakan di seluruh unit kerja.

Green leadership dalam organisasi hotel juga melibatkan pengelolaan hubungan dengan tamu. Pemimpin mendorong pendekatan layanan yang mengedukasi tamu tentang praktik ramah lingkungan tanpa mengurangi kualitas layanan. Pendekatan ini meningkatkan kesadaran tamu dan citra positif hotel.

Dalam konteks manajemen strategis, pemimpin hotel mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam perencanaan jangka panjang. Implementasi green leadership tidak dipandang sebagai

program sementara, melainkan sebagai bagian dari strategi bisnis hotel. Integrasi ini memastikan keberlanjutan menjadi prioritas yang berkelanjutan.

Green leadership juga mendorong hotel untuk mematuhi regulasi lingkungan dan standar industri. Pemimpin memastikan bahwa operasional hotel sesuai dengan peraturan yang berlaku dan standar keberlanjutan. Kepatuhan ini mengurangi risiko hukum dan meningkatkan kredibilitas hotel.

Evaluasi dan pengukuran kinerja lingkungan menjadi bagian penting dalam implementasi green leadership. Pemimpin hotel menetapkan indikator kinerja untuk memantau penggunaan energi, air, dan pengelolaan limbah. Data ini digunakan sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan.

Green leadership juga mendorong kolaborasi dengan pemasok dan mitra bisnis yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan. Pemimpin hotel memilih pemasok yang menerapkan praktik ramah lingkungan. Kolaborasi ini memperluas dampak positif dari inisiatif hijau hotel.

Dalam menghadapi tantangan implementasi, green leadership berperan dalam mengelola resistensi perubahan. Pemimpin menggunakan pendekatan persuasif dan partisipatif untuk membangun dukungan karyawan. Pendekatan ini membantu mengatasi hambatan dan meningkatkan efektivitas implementasi.

Green leadership juga menekankan pentingnya inovasi dalam operasional hotel. Pemimpin mendorong penerapan solusi baru yang mendukung efisiensi dan keberlanjutan.

# BAB

# 2

## Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green HRM)

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau atau Green Human Resource Management (Green HRM) muncul sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan integrasi prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam seluruh praktik kepegawaian. Dalam konteks organisasi modern, peran SDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, tetapi berkembang menjadi mitra strategis dalam mencapai tujuan keberlanjutan. Green HRM menjadi jembatan penting antara kebijakan lingkungan organisasi dan perilaku karyawan sehari-hari.

Perkembangan isu lingkungan global telah mendorong organisasi untuk meninjau kembali cara mereka mengelola sumber daya manusia. Tantangan seperti perubahan iklim, keterbatasan sumber daya, dan tuntutan masyarakat terhadap bisnis yang bertanggung jawab menempatkan SDM pada posisi strategis. Melalui Green HRM, organisasi berupaya membangun sistem kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga ramah lingkungan.

Green HRM berangkat dari pemahaman bahwa karyawan merupakan aktor utama dalam implementasi praktik keberlanjutan. Kebijakan dan teknologi ramah lingkungan tidak akan efektif tanpa dukungan perilaku karyawan yang selaras. Oleh karena itu,

pengelolaan SDM yang berorientasi lingkungan menjadi kunci dalam mendorong perubahan perilaku dan budaya organisasi.

Dalam kerangka manajemen strategis, Green HRM berfungsi sebagai alat untuk menyelaraskan tujuan keberlanjutan dengan strategi organisasi. Praktik SDM seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan dirancang untuk mendukung pencapaian target lingkungan. Pendekatan ini menjadikan keberlanjutan sebagai bagian integral dari sistem manajemen SDM.

Peran Green HRM semakin penting seiring meningkatnya tuntutan pemangku kepentingan terhadap transparansi dan akuntabilitas organisasi. Pelanggan, investor, dan masyarakat kini menaruh perhatian besar pada bagaimana organisasi memperlakukan lingkungan dan sumber daya manusianya. Green HRM membantu organisasi merespons tuntutan tersebut secara sistematis dan berkelanjutan.

Green HRM juga berkaitan erat dengan upaya pembentukan budaya organisasi yang berorientasi keberlanjutan. Melalui kebijakan dan praktik SDM, nilai-nilai lingkungan diinternalisasikan ke dalam norma dan kebiasaan kerja. Budaya ini memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan lingkungan organisasi.

Dalam konteks industri perhotelan, Green HRM memiliki relevansi yang sangat tinggi. Operasional hotel yang intensif sumber daya menuntut keterlibatan aktif karyawan dalam menerapkan praktik ramah lingkungan. Green HRM membantu memastikan bahwa setiap individu memahami perannya dalam menjaga keberlanjutan operasional hotel.

Pendekatan Green HRM juga menekankan pentingnya pengembangan kompetensi hijau. Karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mendukung praktik keberlanjutan. Melalui pelatihan dan pengembangan, organisasi

membangun kapasitas internal untuk menghadapi tantangan lingkungan.

Green HRM tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, tetapi juga mendorong inovasi dalam pengelolaan SDM. Organisasi didorong untuk mengembangkan praktik-praktik baru yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Inovasi ini menjadi sumber keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat.

Selain itu, Green HRM berkontribusi pada peningkatan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika bekerja di organisasi yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan. Rasa bangga dan makna kerja meningkat ketika karyawan merasa kontribusinya berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat.

Green HRM juga memiliki implikasi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Praktik SDM yang berorientasi lingkungan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi biaya jangka panjang. Dengan demikian, keberlanjutan dan kinerja bisnis tidak dipandang sebagai dua hal yang saling bertentangan.

Dalam perspektif jangka panjang, Green HRM berperan dalam memastikan keberlanjutan organisasi. Pengelolaan SDM yang bertanggung jawab membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan regulasi. Adaptabilitas ini menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing dan kelangsungan usaha.

Implementasi Green HRM menuntut dukungan kepemimpinan yang kuat dan konsisten. Tanpa komitmen pemimpin, praktik SDM hijau sulit diterapkan secara efektif. Oleh karena itu, Green HRM tidak dapat dipisahkan dari peran green leadership dalam organisasi.

## A. Konsep Dasar Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam seluruh kebijakan dan praktik kepegawaian. Konsep ini menempatkan SDM sebagai aktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan lingkungan organisasi. Melalui Green HRM, organisasi berupaya memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara aktif terhadap praktik bisnis yang ramah lingkungan.

Konsep dasar Green HRM berkembang seiring meningkatnya kesadaran global terhadap pentingnya keberlanjutan. Organisasi menyadari bahwa keberhasilan program lingkungan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau kebijakan, tetapi juga oleh perilaku dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi elemen strategis dalam mendorong perubahan menuju keberlanjutan.

Green HRM berangkat dari pemahaman bahwa sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang berorientasi lingkungan. Nilai-nilai hijau diinternalisasikan melalui proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan. Proses ini membantu membentuk sikap dan perilaku karyawan yang mendukung tujuan keberlanjutan.

Dalam kerangka manajemen strategis, Green HRM berfungsi sebagai penghubung antara strategi keberlanjutan dan implementasi operasional. Praktik SDM dirancang untuk memastikan bahwa tujuan lingkungan diterjemahkan ke dalam tindakan nyata di tingkat individu dan tim. Dengan demikian,

Green HRM menjadi alat penting dalam mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam aktivitas sehari-hari organisasi.

Konsep dasar Green HRM mencakup berbagai fungsi SDM, mulai dari perencanaan tenaga kerja hingga manajemen kinerja. Setiap fungsi tersebut disesuaikan untuk mendukung efisiensi sumber daya dan pengurangan dampak lingkungan. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberlanjutan harus tercermin dalam seluruh siklus pengelolaan SDM.

Rekrutmen dan seleksi dalam Green HRM diarahkan untuk menarik individu yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap lingkungan. Organisasi mencari kandidat yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki nilai-nilai yang selaras dengan prinsip keberlanjutan. Langkah ini membantu memperkuat budaya hijau sejak tahap awal kepegawaian.

Pelatihan dan pengembangan menjadi komponen penting dalam konsep Green HRM. Karyawan dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mendukung praktik ramah lingkungan. Melalui pelatihan berkelanjutan, organisasi meningkatkan kapasitas internal untuk menghadapi tantangan lingkungan yang terus berkembang.

Penilaian kinerja dalam Green HRM mencakup indikator lingkungan sebagai bagian dari evaluasi karyawan. Kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kontribusi terhadap tujuan keberlanjutan. Sistem penilaian ini mendorong karyawan untuk lebih peduli terhadap dampak lingkungan dari pekerjaannya.

Sistem penghargaan dan kompensasi dalam Green HRM dirancang untuk memperkuat perilaku pro-lingkungan. Karyawan yang menunjukkan komitmen dan inovasi dalam praktik keberlanjutan diberikan apresiasi. Pendekatan ini meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai hijau.

Konsep dasar Green HRM juga menekankan pentingnya partisipasi dan keterlibatan karyawan. Organisasi mendorong karyawan untuk terlibat aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan program lingkungan. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap keberlanjutan.

Green HRM berperan dalam membentuk komunikasi internal yang mendukung keberlanjutan. Informasi mengenai kebijakan, tujuan, dan capaian lingkungan disampaikan secara transparan kepada karyawan. Komunikasi yang efektif membantu membangun pemahaman dan kesadaran kolektif.

Dalam konteks perubahan organisasi, Green HRM berfungsi sebagai fasilitator transformasi menuju praktik yang lebih berkelanjutan. Pengelolaan perubahan dilakukan dengan memperhatikan aspek manusia dan budaya organisasi. Pendekatan ini membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan.

Green HRM juga berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan. Organisasi memastikan bahwa praktik SDM sejalan dengan peraturan yang berlaku. Kepatuhan ini tidak hanya mengurangi risiko hukum, tetapi juga memperkuat reputasi organisasi.

Konsep dasar Green HRM mencakup pengelolaan hubungan kerja yang berkelanjutan. Organisasi berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan ramah lingkungan. Kondisi kerja yang baik mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Green HRM menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam menghadapi isu lingkungan. Organisasi mendorong karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan

kesadaran lingkungan. Pembelajaran ini menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi hijau jangka panjang.

Dalam industri perhotelan, konsep Green HRM memiliki implikasi praktis yang signifikan. Karyawan hotel berinteraksi langsung dengan operasional yang berdampak pada lingkungan. Green HRM membantu memastikan bahwa setiap individu memahami perannya dalam menjaga keberlanjutan operasional hotel.

Green HRM juga berkontribusi pada penciptaan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan praktik SDM hijau cenderung memiliki reputasi positif dan daya tarik yang lebih besar bagi karyawan dan pelanggan. Keunggulan ini menjadi aset strategis yang sulit ditiru.

Konsep dasar Green HRM bersifat dinamis dan kontekstual. Implementasinya dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan praktik Green HRM dengan konteks yang dihadapi.

Green HRM tidak dapat dipisahkan dari peran kepemimpinan. Dukungan dan komitmen pemimpin menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi Green HRM. Pemimpin berperan sebagai penggerak utama dalam mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam pengelolaan SDM.

## B. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Lingkungan

Rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan merupakan salah satu praktik kunci dalam Green Human Resource Management yang bertujuan memastikan kesesuaian nilai antara individu dan organisasi dalam hal keberlanjutan. Melalui pendekatan ini,

organisasi tidak hanya mencari kandidat yang kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap isu lingkungan. Tahap awal pengelolaan SDM ini menjadi fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang hijau.

Konsep rekrutmen berbasis lingkungan berangkat dari pemahaman bahwa nilai dan sikap individu sangat memengaruhi perilaku kerja. Karyawan yang memiliki orientasi pro-lingkungan cenderung lebih mudah menerima dan menjalankan kebijakan keberlanjutan. Oleh karena itu, proses rekrutmen diarahkan untuk mengidentifikasi kandidat yang selaras dengan visi dan misi lingkungan organisasi.

Dalam praktiknya, rekrutmen berbasis lingkungan dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan. Organisasi menyesuaikan struktur pekerjaan dan deskripsi jabatan dengan tujuan lingkungan. Deskripsi kerja tidak hanya memuat tanggung jawab operasional, tetapi juga peran dalam mendukung praktik ramah lingkungan.

Pengumuman lowongan kerja menjadi media penting dalam menyampaikan komitmen lingkungan organisasi. Melalui bahasa dan pesan yang digunakan, organisasi dapat menarik kandidat yang memiliki ketertarikan terhadap keberlanjutan. Informasi mengenai kebijakan hijau dan program lingkungan organisasi menjadi daya tarik tersendiri bagi pencari kerja yang memiliki nilai serupa.

Seleksi berbasis lingkungan melibatkan penggunaan kriteria penilaian yang mencerminkan kesadaran dan perilaku pro-lingkungan. Wawancara dan tes seleksi dirancang untuk menggali pemahaman kandidat mengenai isu lingkungan. Pertanyaan yang diajukan membantu organisasi menilai sikap dan komitmen kandidat terhadap keberlanjutan.

Selain wawancara, metode seleksi lain seperti asesmen perilaku dan studi kasus lingkungan dapat digunakan. Metode ini memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai bagaimana kandidat bereaksi terhadap situasi yang berkaitan dengan lingkungan. Pendekatan ini membantu mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi.

Rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan juga mendorong penggunaan teknologi digital untuk mengurangi penggunaan kertas dan sumber daya lainnya. Proses administrasi dilakukan secara elektronik sebagai bentuk komitmen terhadap efisiensi sumber daya. Praktik ini sekaligus memberikan contoh nyata penerapan prinsip hijau sejak awal interaksi dengan kandidat.

Keterlibatan pimpinan dalam proses rekrutmen berbasis lingkungan sangat penting. Pemimpin berperan dalam memastikan bahwa nilai keberlanjutan benar-benar menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan. Dukungan pimpinan memperkuat legitimasi dan konsistensi praktik rekrutmen hijau.

Rekrutmen berbasis lingkungan juga berkontribusi pada pembentukan citra organisasi sebagai tempat kerja yang bertanggung jawab. Citra ini meningkatkan daya tarik organisasi di mata talenta yang peduli terhadap isu sosial dan lingkungan. Reputasi positif tersebut menjadi aset strategis dalam persaingan mendapatkan sumber daya manusia berkualitas.

Dalam konteks industri perhotelan, rekrutmen berbasis lingkungan memiliki tantangan dan peluang tersendiri. Operasional hotel yang kompleks menuntut karyawan dengan kesadaran tinggi terhadap efisiensi energi dan pengelolaan limbah. Oleh karena itu, seleksi karyawan hotel perlu mempertimbangkan kesiapan individu dalam menerapkan praktik ramah lingkungan.

Rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan juga membantu mengurangi biaya jangka panjang. Karyawan yang memiliki komitmen lingkungan cenderung lebih konsisten dalam menjalankan praktik efisiensi. Konsistensi ini berdampak pada pengurangan pemborosan dan peningkatan efisiensi operasional.

Proses seleksi yang mempertimbangkan aspek lingkungan turut mendukung pembentukan tim kerja yang homogen dalam nilai. Kesamaan nilai ini memudahkan koordinasi dan kerja sama dalam menjalankan program keberlanjutan. Lingkungan kerja yang selaras mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Rekrutmen berbasis lingkungan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, tetapi juga dapat diterapkan dalam promosi dan rotasi internal. Organisasi dapat mempertimbangkan rekam jejak lingkungan karyawan dalam pengambilan keputusan karier. Pendekatan ini memperkuat pesan bahwa keberlanjutan merupakan nilai inti organisasi.

Evaluasi terhadap efektivitas rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan perlu dilakukan secara berkala. Organisasi menilai sejauh mana karyawan baru menunjukkan perilaku pro-lingkungan. Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan kriteria dan metode seleksi di masa depan.

Rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan menuntut kesiapan sistem dan sumber daya organisasi. Tim SDM perlu memiliki pemahaman yang memadai mengenai isu lingkungan. Kompetensi ini memastikan bahwa proses seleksi berjalan secara objektif dan konsisten.

Dalam praktiknya, tantangan utama rekrutmen berbasis lingkungan adalah mengukur sikap dan nilai secara akurat. Organisasi perlu mengembangkan alat ukur yang valid dan reliabel.

Pengembangan ini menjadi bagian dari inovasi dalam pengelolaan SDM hijau.

Rekrutmen berbasis lingkungan juga berkaitan dengan keberagaman dan inklusivitas. Organisasi tetap perlu memastikan bahwa prinsip keberlanjutan diterapkan tanpa mengabaikan keadilan dan kesempatan yang setara. Pendekatan ini menjaga keseimbangan antara tujuan lingkungan dan nilai kemanusiaan.

Dalam jangka panjang, rekrutmen dan seleksi berbasis lingkungan berkontribusi pada keberlanjutan organisasi. Karyawan yang direkrut dengan nilai yang selaras cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Loyalitas ini mendukung stabilitas dan kinerja organisasi.

Rekrutmen berbasis lingkungan merupakan investasi strategis dalam pembangunan sumber daya manusia. Meskipun memerlukan upaya dan perencanaan yang matang, manfaat jangka panjangnya signifikan. Organisasi memperoleh tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga bertanggung jawab terhadap lingkungan.

## C. Peran Green HRM dalam Perubahan Perilaku Karyawan

Green Human Resource Management (Green HRM) memainkan peran strategis dalam mendorong perubahan perilaku karyawan menuju praktik kerja yang lebih ramah lingkungan. Perubahan perilaku ini menjadi kunci keberhasilan implementasi kebijakan keberlanjutan dalam organisasi. Tanpa dukungan perilaku karyawan yang selaras, inisiatif lingkungan cenderung bersifat simbolis dan tidak berkelanjutan.

Perilaku karyawan dipengaruhi oleh sistem, nilai, dan budaya organisasi yang dibentuk melalui praktik SDM. Green HRM berfungsi sebagai mekanisme institusional yang menanamkan nilai-nilai lingkungan ke dalam rutinitas kerja. Melalui kebijakan dan prosedur yang konsisten, organisasi membentuk kebiasaan kerja yang pro-lingkungan.

Salah satu peran utama Green HRM dalam perubahan perilaku adalah melalui internalisasi nilai. Proses rekrutmen, orientasi, dan sosialisasi kerja digunakan untuk memperkenalkan komitmen lingkungan organisasi. Nilai-nilai ini menjadi acuan bagi karyawan dalam mengambil keputusan sehari-hari.

Pelatihan dan pengembangan menjadi instrumen penting dalam membentuk perilaku karyawan. Green HRM memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menjalankan praktik ramah lingkungan. Pemahaman yang baik meningkatkan keyakinan dan kesiapan karyawan untuk berubah.

Green HRM juga memengaruhi perilaku melalui sistem penilaian kinerja. Ketika indikator lingkungan dimasukkan dalam evaluasi kerja, karyawan ter dorong untuk menyesuaikan perilakunya. Sistem ini mengirimkan sinyal bahwa organisasi menghargai kontribusi terhadap keberlanjutan.

Pemberian penghargaan dan insentif menjadi alat penguatan perubahan perilaku. Karyawan yang menunjukkan perilaku pro-lingkungan mendapatkan pengakuan. Penguatan positif ini meningkatkan frekuensi dan konsistensi perilaku yang diharapkan.

Selain insentif formal, Green HRM mendorong pembentukan norma sosial yang mendukung perilaku hijau. Ketika praktik ramah lingkungan menjadi kebiasaan bersama, tekanan sosial mendorong individu untuk menyesuaikan diri. Norma ini mempercepat proses perubahan perilaku.

Komunikasi internal yang efektif juga berperan penting dalam Green HRM. Informasi yang jelas mengenai tujuan dan manfaat praktik lingkungan meningkatkan pemahaman karyawan. Komunikasi yang berkelanjutan menjaga kesadaran dan komitmen terhadap perubahan.

Green HRM berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perubahan perilaku. Fasilitas dan sistem kerja dirancang untuk memudahkan praktik ramah lingkungan. Kemudahan ini mengurangi hambatan dan meningkatkan kepatuhan karyawan.

Perubahan perilaku karyawan sering kali menghadapi resistensi. Green HRM membantu mengelola resistensi tersebut melalui pendekatan partisipatif. Karyawan dilibatkan dalam perencanaan dan evaluasi program lingkungan, sehingga meningkatkan rasa memiliki.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendukung Green HRM. Pemimpin yang konsisten menjadi teladan dalam perilaku pro-lingkungan. Keteladanan ini memperkuat pesan yang disampaikan melalui kebijakan SDM.

Green HRM juga memanfaatkan pembelajaran sosial dalam mendorong perubahan perilaku. Karyawan belajar dari rekan kerja yang menunjukkan praktik terbaik. Proses ini mempercepat difusi perilaku pro-lingkungan dalam organisasi.

Dalam jangka panjang, Green HRM berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang berkelanjutan. Perubahan perilaku yang konsisten membentuk nilai dan norma baru. Budaya ini memperkuat komitmen organisasi terhadap keberlanjutan.

Green HRM tidak hanya mendorong perubahan perilaku individual, tetapi juga perilaku kolektif. Kerja tim dan kolaborasi

diarahkan untuk mencapai tujuan lingkungan bersama. Pendekatan kolektif ini meningkatkan dampak program keberlanjutan.

Dalam konteks industri perhotelan, peran Green HRM dalam perubahan perilaku sangat krusial. Operasional hotel melibatkan banyak aktivitas yang berdampak langsung pada lingkungan. Perilaku karyawan yang ramah lingkungan berkontribusi signifikan terhadap efisiensi dan pengurangan limbah.

Green HRM juga berperan dalam membangun kesadaran moral dan etika lingkungan. Karyawan didorong untuk memahami dampak sosial dan ekologis dari tindakannya. Kesadaran ini memperkuat motivasi intrinsik untuk berperilaku ramah lingkungan.

Perubahan perilaku yang didorong oleh Green HRM bersifat bertahap dan berkelanjutan. Organisasi perlu memberikan waktu dan dukungan yang memadai. Pendekatan jangka panjang ini meningkatkan keberhasilan transformasi perilaku.

Evaluasi dan umpan balik menjadi bagian penting dari peran Green HRM. Organisasi memantau perkembangan perilaku karyawan dan memberikan masukan konstruktif. Proses ini membantu menjaga konsistensi dan perbaikan berkelanjutan.

Green HRM juga berperan dalam mengintegrasikan perubahan perilaku dengan tujuan kinerja organisasi. Perilaku ramah lingkungan dipandang sebagai bagian dari kinerja kerja. Integrasi ini menghindari konflik antara produktivitas dan keberlanjutan.

Peran Green HRM dalam perubahan perilaku karyawan menunjukkan bahwa keberlanjutan bukan hanya persoalan teknis, tetapi juga persoalan manusia. Pendekatan yang berfokus pada SDM memungkinkan organisasi mengelola aspek psikologis dan

sosial perubahan. Hal ini menjadikan Green HRM sebagai elemen kunci dalam strategi keberlanjutan organisasi.

## D. Integrasi Green HRM dengan Strategi Organisasi

Integrasi Green Human Resource Management (Green HRM) dengan strategi organisasi merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa keberlanjutan tidak berdiri sebagai program terpisah, melainkan menjadi bagian inti dari arah dan tujuan organisasi. Integrasi ini memungkinkan organisasi menyelaraskan pengelolaan sumber daya manusia dengan visi jangka panjang yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Dengan demikian, strategi organisasi dapat dijalankan secara konsisten hingga tingkat operasional.

Strategi organisasi mencerminkan pilihan dan prioritas manajemen dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis. Green HRM berperan sebagai instrumen yang menerjemahkan strategi tersebut ke dalam praktik kerja dan perilaku karyawan. Tanpa integrasi yang kuat, strategi keberlanjutan berisiko tidak terimplementasi secara efektif.

Integrasi Green HRM dimulai dari perumusan visi dan misi organisasi yang memasukkan komitmen terhadap lingkungan. Visi ini menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan SDM. Ketika nilai keberlanjutan tertanam dalam visi organisasi, Green HRM memperoleh legitimasi strategis.

Perencanaan strategis SDM menjadi tahap awal integrasi Green HRM dengan strategi organisasi. Organisasi memproyeksikan kebutuhan kompetensi hijau yang selaras dengan arah strategis. Perencanaan ini memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang mendukung tujuan keberlanjutan.

Rekrutmen dan seleksi menjadi sarana strategis dalam integrasi Green HRM. Organisasi menarik talenta yang memiliki nilai dan kompetensi sesuai dengan strategi lingkungan. Keselarasan ini memperkuat implementasi strategi di tingkat individu.

Pelatihan dan pengembangan dirancang untuk mendukung pencapaian strategi organisasi. Green HRM memastikan bahwa program pengembangan karyawan sejalan dengan target keberlanjutan. Kompetensi hijau yang dikembangkan mendukung keunggulan kompetitif jangka panjang.

Penilaian kinerja menjadi mekanisme pengendalian strategis. Dengan memasukkan indikator lingkungan, Green HRM menyelaraskan perilaku karyawan dengan strategi organisasi. Sistem ini membantu memantau kemajuan dan efektivitas strategi keberlanjutan.

Sistem penghargaan dan kompensasi juga berfungsi sebagai alat penyelarasan strategis. Insentif diberikan untuk mendorong kontribusi terhadap tujuan lingkungan. Pendekatan ini memastikan bahwa perilaku yang mendukung strategi mendapatkan pengakuan.

Integrasi Green HRM dengan strategi organisasi menuntut koordinasi lintas fungsi. Fungsi SDM bekerja sama dengan unit lain untuk memastikan konsistensi kebijakan. Kolaborasi ini memperkuat implementasi strategi secara menyeluruh.

Komunikasi strategis memainkan peran penting dalam integrasi Green HRM. Pesan mengenai prioritas lingkungan disampaikan secara jelas kepada seluruh karyawan. Komunikasi yang efektif membantu membangun pemahaman dan komitmen bersama.

Green HRM juga mendukung proses pengambilan keputusan strategis. Data dan informasi SDM digunakan untuk

mengevaluasi dampak lingkungan dari keputusan organisasi. Pendekatan berbasis data meningkatkan kualitas keputusan.

Dalam konteks perubahan organisasi, integrasi Green HRM membantu mengelola transisi menuju strategi berkelanjutan. SDM berperan dalam memfasilitasi adaptasi karyawan terhadap perubahan strategis. Pendekatan ini mengurangi resistensi dan meningkatkan keberhasilan perubahan.

Integrasi Green HRM dengan strategi organisasi memperkuat budaya organisasi yang berorientasi keberlanjutan. Budaya ini menjadi mekanisme informal yang mendukung implementasi strategi. Ketika budaya dan strategi selaras, kinerja organisasi meningkat.

Dalam industri perhotelan, integrasi ini memiliki implikasi yang signifikan. Strategi keberlanjutan hotel memerlukan dukungan perilaku karyawan di berbagai fungsi. Green HRM memastikan bahwa strategi tersebut diterjemahkan ke dalam praktik layanan sehari-hari.

Integrasi Green HRM juga meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons tekanan eksternal. Regulasi, tuntutan pasar, dan ekspektasi pemangku kepentingan dapat dihadapi secara proaktif. SDM menjadi sumber fleksibilitas strategis.

Green HRM berkontribusi pada penciptaan nilai bersama antara organisasi dan pemangku kepentingan. Strategi keberlanjutan yang didukung SDM meningkatkan reputasi dan kepercayaan. Nilai ini memperkuat posisi organisasi di pasar.

Evaluasi dan pengendalian menjadi bagian penting dari integrasi Green HRM. Organisasi memantau kesesuaian antara praktik SDM dan strategi. Proses evaluasi memastikan perbaikan berkelanjutan.

Integrasi Green HRM dengan strategi organisasi bersifat dinamis. Perubahan lingkungan bisnis menuntut penyesuaian strategi dan praktik SDM. Fleksibilitas ini menjadi keunggulan strategis.

Peran kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan integrasi. Pemimpin memastikan bahwa Green HRM diprioritaskan dalam agenda strategis. Komitmen pimpinan memperkuat konsistensi implementasi.

Integrasi Green HRM membantu menghindari konflik antara tujuan ekonomi dan lingkungan. Dengan pendekatan strategis, keberlanjutan dipandang sebagai sumber nilai, bukan beban. Perspektif ini mendorong inovasi dan efisiensi.

## E. Praktik Green HRM dalam Industri Perhotelan

Praktik Green Human Resource Management (Green HRM) dalam industri perhotelan menjadi semakin penting seiring meningkatnya tuntutan terhadap operasional hotel yang berkelanjutan. Industri perhotelan dikenal sebagai sektor yang intensif dalam penggunaan energi, air, dan bahan habis pakai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan menjadi kunci dalam mengurangi dampak ekologis operasional hotel.

Green HRM dalam industri perhotelan berfokus pada integrasi nilai keberlanjutan ke dalam seluruh siklus pengelolaan karyawan. Mulai dari perekrutan hingga pengembangan karier, setiap praktik SDM dirancang untuk mendukung tujuan lingkungan. Pendekatan ini memastikan bahwa keberlanjutan tidak hanya menjadi kebijakan manajemen, tetapi juga praktik kerja sehari-hari.

Rekrutmen berbasis lingkungan menjadi praktik awal Green HRM di hotel. Hotel berupaya menarik karyawan yang memiliki kesadaran terhadap isu lingkungan dan layanan berkelanjutan. Keselarasan nilai ini memudahkan penerapan standar operasional yang ramah lingkungan.

Program orientasi karyawan baru dimanfaatkan untuk memperkenalkan kebijakan dan budaya hijau hotel. Pada tahap ini, karyawan diberi pemahaman mengenai pentingnya efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan konservasi air. Orientasi yang efektif membantu membentuk sikap positif sejak awal masa kerja.

Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi praktik inti Green HRM dalam perhotelan. Karyawan dilatih untuk menerapkan prosedur operasional standar yang ramah lingkungan. Pelatihan ini mencakup penggunaan peralatan hemat energi dan pengelolaan sumber daya secara efisien.

Green HRM juga diterapkan melalui sistem penilaian kinerja. Hotel memasukkan indikator lingkungan dalam evaluasi kerja karyawan. Penilaian ini mendorong karyawan untuk konsisten dalam menerapkan praktik hijau.

Sistem penghargaan dan insentif digunakan untuk memperkuat perilaku pro-lingkungan. Karyawan yang berkontribusi pada pengurangan limbah atau efisiensi energi mendapatkan pengakuan. Penghargaan ini meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Komunikasi internal menjadi elemen penting dalam praktik Green HRM di hotel. Informasi mengenai target dan capaian lingkungan disampaikan secara rutin. Komunikasi yang terbuka meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab karyawan.

Keterlibatan karyawan didorong melalui program partisipatif seperti tim hijau atau inisiatif lingkungan. Karyawan dilibatkan

dalam perencanaan dan evaluasi program keberlanjutan. Keterlibatan ini memperkuat rasa memiliki terhadap kebijakan hotel.

Green HRM juga memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung efisiensi. Sistem manajemen SDM berbasis digital mengurangi penggunaan kertas. Praktik ini mencerminkan komitmen hotel terhadap keberlanjutan.

Dalam operasional sehari-hari, Green HRM mendorong karyawan untuk mengadopsi kebiasaan kerja ramah lingkungan. Kebiasaan ini meliputi penghematan energi dan pengelolaan limbah yang tepat. Konsistensi kebiasaan ini berdampak signifikan terhadap kinerja lingkungan hotel.

Green HRM membantu membentuk budaya layanan yang berkelanjutan. Karyawan didorong untuk menyampaikan nilai keberlanjutan kepada tamu. Budaya ini meningkatkan pengalaman tamu dan citra hotel.

Dalam konteks manajemen perubahan, Green HRM berperan dalam mengelola transisi menuju praktik hijau. Karyawan dibekali pemahaman dan dukungan selama proses perubahan. Pendekatan ini mengurangi resistensi dan meningkatkan keberhasilan implementasi.

Green HRM juga mendukung kepatuhan terhadap standar dan sertifikasi lingkungan. Karyawan dilibatkan dalam proses audit dan pemenuhan standar. Keterlibatan ini memastikan konsistensi praktik di seluruh unit hotel.

Praktik Green HRM berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berkelanjutan meningkatkan kepuasan dan motivasi. Karyawan merasa bangga bekerja di hotel yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

Dalam jangka panjang, Green HRM membantu hotel mencapai efisiensi biaya. Pengurangan pemborosan dan penggunaan sumber daya yang efisien berdampak pada penghematan operasional. Efisiensi ini mendukung keberlanjutan finansial hotel.

Green HRM juga memperkuat reputasi hotel di mata pemangku kepentingan. Komitmen terhadap keberlanjutan meningkatkan kepercayaan tamu dan mitra. Reputasi positif ini menjadi keunggulan kompetitif.

Tantangan dalam penerapan Green HRM di perhotelan meliputi keterbatasan sumber daya dan resistensi budaya. Namun, dengan komitmen manajemen, tantangan ini dapat diatasi. Pendekatan bertahap dan partisipatif meningkatkan keberhasilan implementasi.

Green HRM dalam industri perhotelan bersifat kontekstual dan adaptif. Praktik disesuaikan dengan skala dan karakteristik hotel. Fleksibilitas ini memungkinkan penerapan yang efektif.

Praktik Green HRM dalam industri perhotelan juga mencakup pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang berwawasan lingkungan. Hotel berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan minim risiko pencemaran. Upaya ini tidak hanya melindungi karyawan, tetapi juga mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan sekitar.

Green HRM mendorong pengembangan kepemimpinan operasional yang peduli terhadap keberlanjutan. Supervisor dan manajer lini depan dilatih untuk menjadi role model dalam praktik ramah lingkungan. Kepemimpinan di tingkat operasional ini mempercepat internalisasi nilai hijau di kalangan karyawan.

Praktik Green HRM juga berperan dalam pengelolaan hubungan industrial yang harmonis. Dialog antara manajemen dan

karyawan dimanfaatkan untuk membahas isu keberlanjutan dan perbaikan lingkungan kerja. Hubungan yang konstruktif memperkuat komitmen bersama terhadap tujuan lingkungan hotel.

Dalam konteks pengelolaan talenta, Green HRM mendorong pengembangan karier berbasis kompetensi hijau. Karyawan yang menunjukkan kepedulian dan inovasi lingkungan diberikan peluang pengembangan lebih lanjut. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberlanjutan merupakan bagian dari kriteria keunggulan profesional.

Green HRM juga memfasilitasi pembelajaran organisasi melalui dokumentasi dan berbagi praktik terbaik lingkungan. Pengalaman sukses dalam penghematan energi atau pengurangan limbah dibagikan antar unit kerja. Proses pembelajaran ini meningkatkan kapasitas kolektif hotel dalam menjalankan praktik berkelanjutan.

Kolaborasi dengan pihak eksternal turut didukung melalui Green HRM. Hotel mendorong karyawan untuk berinteraksi dengan pemasok dan mitra yang memiliki komitmen lingkungan. Kolaborasi ini memperluas dampak keberlanjutan di sepanjang rantai nilai industri perhotelan.

# BAB

# 3

## Employee Involvement dalam Organisasi Berkelanjutan

Employee involvement atau keterlibatan karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana individu berpartisipasi secara aktif, berkomitmen, dan merasa memiliki terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks keberlanjutan, keterlibatan ini menjadi fondasi penting bagi keberhasilan implementasi kebijakan dan praktik ramah lingkungan.

Organisasi berkelanjutan tidak hanya bergantung pada strategi dan teknologi, tetapi juga pada peran manusia di dalamnya. Karyawan sebagai pelaku utama operasional memiliki pengaruh langsung terhadap dampak lingkungan dan sosial organisasi. Oleh karena itu, employee involvement menjadi faktor penentu dalam mewujudkan keberlanjutan yang nyata dan berkelanjutan.

Keterlibatan karyawan mencakup dimensi kognitif, emosional, dan perilaku. Karyawan yang terlibat memahami tujuan organisasi, merasa terhubung secara emosional, dan bersedia berkontribusi secara aktif. Ketiga dimensi ini saling memperkuat dalam mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan.

Dalam organisasi berkelanjutan, employee involvement berperan sebagai mekanisme internalisasi nilai. Melalui keterlibatan aktif, nilai-nilai keberlanjutan tidak hanya dipahami, tetapi juga

dihayati dan diperaktikkan. Proses ini membentuk budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.

Employee involvement juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan. Organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan ini meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil dan dampak organisasi.

Keterlibatan karyawan berkontribusi pada peningkatan kualitas keputusan organisasi. Perspektif dan pengalaman karyawan di tingkat operasional memberikan masukan yang berharga. Partisipasi ini membantu organisasi mengidentifikasi peluang perbaikan dalam praktik keberlanjutan.

Dalam konteks perubahan menuju keberlanjutan, employee involvement membantu mengurangi resistensi. Karyawan yang dilibatkan sejak awal cenderung lebih menerima perubahan. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki terhadap proses transformasi.

Employee involvement juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan merasa dihargai ketika pendapat dan kontribusinya diperhatikan. Perasaan ini memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi.

Organisasi berkelanjutan memandang employee involvement sebagai investasi jangka panjang. Keterlibatan yang tinggi berkorelasi dengan kinerja dan loyalitas karyawan. Investasi ini mendukung stabilitas dan keberlanjutan organisasi.

Dalam industri perhotelan, employee involvement memiliki peran yang sangat strategis. Karyawan hotel berinteraksi langsung dengan tamu dan operasional yang berdampak pada lingkungan. Keterlibatan mereka menentukan efektivitas praktik berkelanjutan.

Employee involvement juga mendukung inovasi dalam organisasi. Karyawan yang terlibat aktif lebih cenderung mengusulkan ide-ide baru. Inovasi ini menjadi sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Keterlibatan karyawan tidak terjadi secara otomatis, tetapi perlu dikelola secara sistematis. Organisasi perlu menciptakan sistem dan budaya yang mendukung partisipasi. Peran manajemen menjadi kunci dalam membangun keterlibatan.

Employee involvement dalam organisasi berkelanjutan juga mencerminkan tanggung jawab sosial organisasi. Dengan melibatkan karyawan, organisasi menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan internal. Pendekatan ini memperkuat legitimasi sosial organisasi.

## A. Konsep dan Dimensi Employee Involvement

Employee involvement merupakan konsep yang menggambarkan tingkat partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam berbagai aspek kehidupan organisasi. Konsep ini menekankan peran aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pelaksanaan tugas. Keterlibatan yang tinggi mencerminkan hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi.

Dalam perspektif manajemen modern, employee involvement dipandang sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Organisasi tidak lagi memposisikan karyawan sebagai pelaksana pasif, tetapi sebagai mitra dalam mencapai tujuan. Pendekatan ini sejalan dengan tuntutan lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks.

Konsep employee involvement berakar pada teori partisipasi dan pemberdayaan. Teori ini menekankan bahwa keterlibatan

karyawan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Rasa memiliki tersebut mendorong kontribusi yang lebih optimal.

Employee involvement juga berkaitan dengan konsep psychological ownership. Ketika karyawan merasa memiliki organisasi, mereka cenderung menjaga dan mengembangkan organisasi tersebut. Perasaan ini menjadi pendorong utama perilaku positif.

Dimensi pertama employee involvement adalah dimensi kognitif. Dimensi ini berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap tujuan, nilai, dan strategi organisasi. Pemahaman yang baik menjadi dasar keterlibatan yang bermakna.

Dimensi kognitif mencerminkan sejauh mana karyawan mengetahui peran dan kontribusinya. Pengetahuan ini membantu karyawan membuat keputusan yang selaras dengan tujuan organisasi. Tanpa pemahaman yang memadai, keterlibatan sulit terwujud.

Dimensi kedua adalah dimensi emosional atau afektif. Dimensi ini berkaitan dengan perasaan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Keterikatan emosional memperkuat loyalitas dan dedikasi.

Karyawan dengan keterlibatan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Perasaan positif ini berdampak pada kualitas kerja.

Dimensi ketiga adalah dimensi perilaku. Dimensi ini tercermin dalam tindakan nyata karyawan dalam mendukung organisasi. Partisipasi aktif dan inisiatif menjadi indikator utama.

Perilaku keterlibatan terlihat dari kesediaan karyawan untuk memberikan ide dan solusi. Karyawan juga bersedia berkontribusi

di luar tugas formalnya. Perilaku ini meningkatkan efektivitas organisasi.

Employee involvement tidak bersifat statis, tetapi dinamis. Tingkat keterlibatan dapat berubah seiring pengalaman dan kondisi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelolanya secara berkelanjutan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk employee involvement. Pemimpin yang inklusif mendorong partisipasi dan keterbukaan. Gaya kepemimpinan ini meningkatkan rasa aman psikologis.

Budaya organisasi juga memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Budaya yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan mendorong partisipasi. Sebaliknya, budaya yang hierarkis dapat menghambat keterlibatan.

Employee involvement berhubungan erat dengan komunikasi internal. Komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman dan kepercayaan. Kepercayaan ini menjadi dasar keterlibatan.

Dalam konteks organisasi berkelanjutan, employee involvement memiliki peran strategis. Karyawan terlibat dalam penerapan praktik ramah lingkungan. Keterlibatan ini meningkatkan efektivitas kebijakan keberlanjutan.

Employee involvement juga mendukung inovasi dan pembelajaran organisasi. Karyawan yang terlibat aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman. Proses ini memperkuat kemampuan adaptasi organisasi.

Dalam industri perhotelan, konsep employee involvement memiliki relevansi tinggi. Karyawan berinteraksi langsung dengan tamu dan operasional. Keterlibatan mereka memengaruhi kualitas layanan dan keberlanjutan.

Pengukuran employee involvement menjadi penting untuk evaluasi. Organisasi menggunakan survei dan indikator perilaku. Hasil pengukuran digunakan untuk perbaikan berkelanjutan.

Employee involvement dipengaruhi oleh sistem penghargaan dan pengakuan. Penghargaan yang adil meningkatkan motivasi. Sistem ini memperkuat keterlibatan.

## B. Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk nyata dari employee involvement dalam organisasi modern. Praktik ini mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kapasitas dan kontribusi karyawan. Dengan melibatkan karyawan, organisasi membuka ruang partisipasi yang lebih luas dalam menentukan arah dan kebijakan kerja.

Pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan berangkat dari prinsip demokratis dan pemberdayaan. Karyawan tidak lagi diposisikan sebagai penerima keputusan semata, tetapi sebagai pihak yang turut berperan dalam proses penentuan. Pendekatan ini memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan kualitas keputusan organisasi. Perspektif karyawan di tingkat operasional memberikan informasi yang lebih realistik dan kontekstual. Masukan ini membantu organisasi menghindari keputusan yang tidak aplikatif.

Dalam konteks organisasi berkelanjutan, keterlibatan karyawan menjadi semakin penting. Keputusan yang berkaitan dengan praktik lingkungan dan sosial memerlukan pemahaman

operasional yang mendalam. Karyawan memiliki pengetahuan langsung mengenai dampak keputusan tersebut.

Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan juga meningkatkan rasa memiliki terhadap hasil keputusan. Ketika karyawan terlibat, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Rasa memiliki ini memperkuat komitmen dan akuntabilitas.

Keterlibatan dalam pengambilan keputusan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Karyawan merasa dihargai dan dipercaya oleh organisasi. Perasaan ini berdampak positif pada kepuasan dan kinerja kerja.

Proses pengambilan keputusan partisipatif juga membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan. Karyawan yang dilibatkan sejak awal lebih memahami alasan dan tujuan perubahan. Pemahaman ini meningkatkan penerimaan terhadap keputusan.

Berbagai bentuk keterlibatan dapat diterapkan dalam pengambilan keputusan. Bentuk tersebut meliputi diskusi kelompok, forum saran, dan tim kerja lintas fungsi. Variasi bentuk ini memungkinkan partisipasi yang sesuai dengan konteks organisasi.

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memerlukan komunikasi yang terbuka dan transparan. Informasi yang memadai menjadi prasyarat partisipasi yang bermakna. Tanpa informasi yang jelas, keterlibatan menjadi simbolis.

Peran pimpinan sangat menentukan dalam keberhasilan praktik ini. Pemimpin perlu menciptakan iklim kepercayaan dan keterbukaan. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong karyawan untuk berani menyampaikan pendapat.

Keterlibatan karyawan juga berkaitan dengan pembelajaran organisasi. Proses diskusi dan pertukaran ide memperkaya pengetahuan kolektif. Pembelajaran ini meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik.

Dalam organisasi berkelanjutan, keputusan sering kali melibatkan trade-off antara aspek ekonomi dan lingkungan. Keterlibatan karyawan membantu menyeimbangkan kepentingan tersebut. Karyawan memberikan perspektif praktis dalam menilai dampak keputusan.

Keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga memperkuat budaya kolaborasi. Karyawan belajar bekerja sama dan menghargai perbedaan pandangan. Budaya ini mendukung inovasi dan adaptasi.

Dalam industri perhotelan, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sangat relevan. Keputusan operasional memengaruhi kualitas layanan dan keberlanjutan. Masukan karyawan membantu meningkatkan efisiensi dan kepuasan tamu.

Keterlibatan karyawan perlu dikelola secara sistematis. Organisasi perlu menetapkan mekanisme dan batasan yang jelas. Pengelolaan ini memastikan efektivitas dan keadilan dalam proses pengambilan keputusan.

Tantangan dalam melibatkan karyawan antara lain perbedaan kepentingan dan kapasitas. Organisasi perlu membekali karyawan dengan keterampilan pengambilan keputusan. Pelatihan ini meningkatkan kualitas partisipasi.

Evaluasi terhadap praktik keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan perlu dilakukan secara berkala. Organisasi menilai dampak partisipasi terhadap kinerja. Evaluasi ini menjadi dasar perbaikan.

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis. Karyawan merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaannya. Perasaan ini mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam jangka panjang, keterlibatan karyawan membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Kepercayaan ini menjadi modal sosial organisasi. Modal sosial mendukung keberlanjutan organisasi.

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan menunjukkan pergeseran paradigma manajemen. Organisasi bergerak menuju pendekatan yang lebih inklusif dan partisipatif. Pergeseran ini sejalan dengan tuntutan keberlanjutan.

## C. Partisipasi Karyawan dalam Program Lingkungan

Partisipasi karyawan dalam program lingkungan merupakan wujud konkret dari employee involvement dalam organisasi berkelanjutan. Program lingkungan tidak akan berjalan efektif tanpa dukungan aktif dari karyawan sebagai pelaku utama operasional. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan inisiatif keberlanjutan organisasi.

Partisipasi karyawan mencerminkan tingkat kesadaran dan komitmen terhadap tujuan lingkungan organisasi. Karyawan yang terlibat tidak hanya mengikuti prosedur, tetapi juga memahami makna di balik program lingkungan. Pemahaman ini mendorong keterlibatan yang lebih konsisten dan berkelanjutan.

Program lingkungan dapat mencakup berbagai aktivitas, seperti penghematan energi, pengelolaan limbah, dan konservasi air. Karyawan berperan langsung dalam pelaksanaan aktivitas

tersebut. Partisipasi aktif memastikan bahwa kebijakan lingkungan diterjemahkan ke dalam tindakan nyata.

Partisipasi karyawan dalam program lingkungan juga berkontribusi pada perubahan perilaku kerja. Melalui keterlibatan berulang, praktik ramah lingkungan menjadi kebiasaan. Kebiasaan ini memperkuat budaya organisasi yang berorientasi keberlanjutan.

Keterlibatan karyawan dalam program lingkungan meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan organisasi. Karyawan merasa menjadi bagian dari solusi lingkungan. Rasa memiliki ini memperkuat komitmen dan tanggung jawab.

Program lingkungan yang partisipatif mendorong karyawan untuk memberikan ide dan inovasi. Karyawan di tingkat operasional sering kali memiliki solusi praktis. Inovasi ini meningkatkan efektivitas program lingkungan.

Peran manajemen sangat penting dalam mendorong partisipasi karyawan. Dukungan dan teladan dari pimpinan meningkatkan legitimasi program lingkungan. Kepemimpinan yang konsisten memperkuat partisipasi.

Partisipasi karyawan juga dipengaruhi oleh sistem penghargaan dan pengakuan. Apresiasi terhadap kontribusi lingkungan meningkatkan motivasi. Penguatan positif mendorong keterlibatan berkelanjutan.

Komunikasi yang efektif menjadi prasyarat partisipasi karyawan. Informasi yang jelas mengenai tujuan dan manfaat program lingkungan meningkatkan pemahaman. Pemahaman ini mendorong partisipasi yang bermakna.

Partisipasi karyawan dalam program lingkungan juga berfungsi sebagai sarana pembelajaran. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Pembelajaran ini

meningkatkan kapasitas organisasi dalam mengelola isu lingkungan.

Dalam konteks organisasi berkelanjutan, partisipasi karyawan memperkuat legitimasi internal. Program lingkungan dipandang sebagai bagian dari nilai bersama. Legitimasi ini mendukung konsistensi implementasi.

Partisipasi karyawan membantu mengurangi resistensi terhadap program lingkungan. Karyawan yang terlibat merasa suaranya didengar. Perasaan ini meningkatkan penerimaan terhadap kebijakan.

Dalam industri perhotelan, partisipasi karyawan sangat menentukan keberhasilan program lingkungan. Karyawan hotel berinteraksi langsung dengan proses yang berdampak pada lingkungan. Partisipasi mereka memengaruhi efisiensi dan kualitas layanan.

Partisipasi karyawan juga berkontribusi pada peningkatan reputasi organisasi. Karyawan menjadi duta nilai keberlanjutan bagi tamu dan pemangku kepentingan. Reputasi positif ini menjadi keunggulan kompetitif.

Tantangan dalam mendorong partisipasi karyawan meliputi keterbatasan waktu dan sumber daya. Organisasi perlu merancang program yang realistik dan relevan. Pendekatan ini meningkatkan partisipasi.

Partisipasi karyawan bersifat dinamis dan memerlukan pengelolaan berkelanjutan. Evaluasi berkala membantu mengidentifikasi hambatan. Perbaikan terus-menerus meningkatkan efektivitas program.

Keterlibatan karyawan dalam program lingkungan juga meningkatkan kesejahteraan psikologis. Karyawan merasa

pekerjaannya bermakna. Makna kerja ini meningkatkan kepuasan dan motivasi.

Partisipasi karyawan mendorong kolaborasi lintas fungsi. Kerja sama ini memperkuat sinergi organisasi. Sinergi meningkatkan dampak program lingkungan.

Partisipasi karyawan dalam program lingkungan membantu organisasi mencapai tujuan keberlanjutan jangka panjang. Karyawan menjadi agen perubahan internal. Peran ini memperkuat keberlanjutan organisasi.

## D. Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keberlanjutan

Pemberdayaan karyawan berbasis keberlanjutan merupakan pendekatan manajerial yang menempatkan karyawan sebagai subjek aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berorientasi jangka panjang. Pemberdayaan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja, tetapi juga membangun kesadaran dan tanggung jawab terhadap aspek lingkungan dan sosial. Dalam organisasi berkelanjutan, pemberdayaan karyawan menjadi fondasi penting bagi perubahan yang berkelanjutan.

Konsep pemberdayaan karyawan berangkat dari kepercayaan manajemen terhadap kemampuan dan potensi individu. Karyawan diberikan otonomi, akses informasi, dan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Kepercayaan ini memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan keberlanjutan.

Pemberdayaan berbasis keberlanjutan menekankan integrasi nilai-nilai lingkungan ke dalam peran dan tanggung jawab karyawan. Karyawan didorong untuk mempertimbangkan dampak

lingkungan dalam setiap aktivitas kerja. Pendekatan ini membantu menginternalisasi keberlanjutan sebagai bagian dari etika kerja.

Salah satu aspek penting pemberdayaan adalah peningkatan kapasitas karyawan. Organisasi menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan isu keberlanjutan. Kompetensi hijau yang dimiliki karyawan memperkuat peran mereka sebagai agen perubahan.

Pemberdayaan karyawan juga berkaitan dengan akses terhadap informasi yang transparan. Informasi mengenai kebijakan dan target keberlanjutan dibagikan secara terbuka. Transparansi ini meningkatkan pemahaman dan partisipasi karyawan.

Dalam organisasi berkelanjutan, pemberdayaan karyawan mendorong inisiatif dan inovasi. Karyawan diberi ruang untuk mengusulkan solusi ramah lingkungan. Inovasi ini meningkatkan efektivitas praktik keberlanjutan.

Pemberdayaan karyawan berbasis keberlanjutan juga berkontribusi pada perubahan perilaku kerja. Otonomi dan tanggung jawab mendorong karyawan untuk bertindak proaktif. Perilaku ini mempercepat pencapaian tujuan keberlanjutan.

Peran pimpinan sangat penting dalam proses pemberdayaan. Pimpinan berfungsi sebagai fasilitator dan mentor. Gaya kepemimpinan yang mendukung memperkuat kepercayaan diri karyawan.

Pemberdayaan karyawan juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Setiap individu merasa dihargai dan didengar. Inklusivitas ini meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks keberlanjutan, pemberdayaan membantu mengelola perubahan organisasi. Karyawan yang diberdayakan

lebih siap menghadapi transformasi. Kesiapan ini mengurangi resistensi terhadap perubahan.

Pemberdayaan karyawan berbasis keberlanjutan juga mendukung pembentukan budaya organisasi yang adaptif. Budaya ini mendorong pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan. Adaptabilitas menjadi keunggulan strategis.

Dalam industri perhotelan, pemberdayaan karyawan memiliki implikasi praktis yang signifikan. Karyawan di lini depan berperan langsung dalam praktik ramah lingkungan. Pemberdayaan mereka meningkatkan kualitas layanan dan keberlanjutan.

Pemberdayaan karyawan juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan berdampak positif. Kepuasan ini memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Sistem penghargaan dan pengakuan mendukung pemberdayaan karyawan. Pengakuan atas inisiatif keberlanjutan meningkatkan motivasi. Sistem ini memperkuat perilaku pro lingkungan.

Pemberdayaan karyawan berbasis keberlanjutan juga meningkatkan kolaborasi. Karyawan bekerja sama lintas fungsi untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi ini memperkuat sinergi organisasi.

Dalam jangka panjang, pemberdayaan karyawan mendukung keberlanjutan organisasi. Karyawan yang berdaya menjadi sumber keunggulan kompetitif. Keunggulan ini sulit ditiru oleh pesaing.

Pemberdayaan karyawan juga memperkuat hubungan antara organisasi dan pemangku kepentingan. Karyawan menjadi representasi nilai keberlanjutan. Representasi ini meningkatkan reputasi organisasi.

Tantangan dalam pemberdayaan karyawan meliputi perbedaan kesiapan dan kapasitas. Organisasi perlu menyesuaikan pendekatan pemberdayaan. Penyesuaian ini meningkatkan efektivitas.

Evaluasi terhadap pemberdayaan karyawan perlu dilakukan secara berkala. Organisasi menilai dampak terhadap kinerja dan keberlanjutan. Evaluasi ini menjadi dasar perbaikan.

## **E. Hubungan Employee Involvement dan Komitmen Organisasi**

Hubungan antara employee involvement dan komitmen organisasi merupakan topik penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Employee involvement mencerminkan tingkat keterlibatan aktif karyawan dalam berbagai aspek organisasi, sedangkan komitmen organisasi menunjukkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Keduanya saling berkaitan dan saling memperkuat dalam menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi sering dipahami sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi secara maksimal. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Keterlibatan menciptakan rasa memiliki yang menjadi dasar komitmen.

Employee involvement memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi ini meningkatkan rasa dihargai dan diakui. Pengakuan tersebut memperkuat ikatan emosional karyawan dengan organisasi.

Hubungan antara employee involvement dan komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dan kepercayaan akan membala dengan komitmen yang lebih kuat. Hubungan timbal balik ini membentuk loyalitas jangka panjang.

Dimensi komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Employee involvement berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Karyawan yang terlibat secara emosional menunjukkan keterikatan yang lebih dalam.

Komitmen normatif juga dipengaruhi oleh employee involvement. Karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk berkontribusi. Keterlibatan memperkuat rasa tanggung jawab tersebut.

Employee involvement juga berdampak pada komitmen berkelanjutan. Karyawan yang terlibat melihat nilai jangka panjang dalam hubungannya dengan organisasi. Persepsi nilai ini memengaruhi keputusan untuk bertahan.

Keterlibatan karyawan meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen. Kepercayaan ini menjadi landasan komitmen organisasi. Hubungan yang dilandasi kepercayaan lebih stabil dan berkelanjutan.

Employee involvement juga berkontribusi pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi memperkuat komitmen organisasi. Karyawan yang puas lebih cenderung bertahan dan berkontribusi.

Dalam organisasi berkelanjutan, hubungan ini memiliki implikasi strategis. Komitmen karyawan mendukung konsistensi implementasi kebijakan keberlanjutan. Tanpa komitmen, program keberlanjutan sulit berjalan efektif.

Employee involvement membantu mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang terlibat dan berkomitmen cenderung memiliki niat keluar yang lebih rendah. Stabilitas ini menguntungkan organisasi.

Hubungan antara keterlibatan dan komitmen juga memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dan berkomitmen menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja ini mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam industri perhotelan, employee involvement sangat memengaruhi komitmen organisasi. Karyawan hotel yang terlibat memberikan layanan yang konsisten. Komitmen mereka memengaruhi kualitas layanan dan kepuasan tamu.

Peran kepemimpinan penting dalam membangun employee involvement dan komitmen. Pemimpin yang mendukung partisipasi menciptakan iklim kerja positif. Iklim ini memperkuat keterikatan karyawan.

Budaya organisasi juga memengaruhi hubungan ini. Budaya yang menghargai partisipasi dan kolaborasi mendorong keterlibatan. Budaya ini memperkuat komitmen jangka panjang.

Employee involvement dan komitmen organisasi saling memperkuat dalam siklus positif. Keterlibatan meningkatkan komitmen, dan komitmen mendorong keterlibatan. Siklus ini memperkuat kinerja dan keberlanjutan.

Pengelolaan employee involvement dan komitmen memerlukan pendekatan sistematis. Organisasi perlu menciptakan kebijakan yang mendukung partisipasi. Pendekatan ini meningkatkan konsistensi.

Evaluasi terhadap tingkat keterlibatan dan komitmen penting untuk perbaikan berkelanjutan. Organisasi menggunakan survei

dan indikator perilaku. Hasil evaluasi menjadi dasar kebijakan SDM.

Dalam konteks perubahan organisasi, hubungan ini membantu mengelola transisi. Karyawan yang terlibat dan berkomitmen lebih siap menghadapi perubahan. Kesiapan ini mengurangi resistensi.

Employee involvement juga meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Kesejahteraan ini memperkuat komitmen organisasi. Karyawan merasa aman dan dihargai.

## F. Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Keterlibatan Karyawan

Peran kepemimpinan dalam mendorong keterlibatan karyawan merupakan aspek krusial dalam keberhasilan organisasi modern. Kepemimpinan menentukan arah, nilai, dan iklim kerja yang memengaruhi sejauh mana karyawan bersedia terlibat secara aktif. Tanpa dukungan kepemimpinan yang efektif, keterlibatan karyawan sulit tumbuh secara berkelanjutan.

Pemimpin berfungsi sebagai role model bagi karyawan. Sikap, perilaku, dan komitmen pemimpin menjadi contoh nyata dalam bekerja. Keteladanan ini memengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan yang partisipatif mendorong karyawan untuk berkontribusi. Pemimpin membuka ruang dialog dan mendengarkan masukan. Keterbukaan ini menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan keterlibatan.

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu peran utama pemimpin. Pemimpin menyampaikan visi dan tujuan organisasi

dengan jelas. Kejelasan ini membantu karyawan memahami peran dan kontribusinya.

Pemimpin juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Karyawan merasa bebas menyampaikan ide tanpa takut disanksi. Lingkungan ini mendorong partisipasi aktif.

Kepemimpinan yang mendukung pemberdayaan meningkatkan keterlibatan. Pemimpin memberikan kepercayaan dan otonomi. Kepercayaan ini meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan.

Dalam konteks keberlanjutan, pemimpin menanamkan nilai-nilai hijau. Pemimpin menunjukkan komitmen terhadap praktik ramah lingkungan. Komitmen ini memotivasi karyawan untuk terlibat.

Pemimpin berperan dalam mengelola perubahan organisasi. Perubahan sering menimbulkan ketidakpastian. Kepemimpinan yang efektif membantu karyawan beradaptasi.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat terhadap keterlibatan. Pemimpin menginspirasi dan memotivasi karyawan. Inspirasi ini mendorong keterlibatan yang lebih tinggi.

Pemimpin juga bertanggung jawab dalam pengembangan karyawan. Kesempatan belajar dan berkembang meningkatkan keterlibatan. Karyawan merasa organisasi peduli terhadap masa depan mereka.

Kepemimpinan yang adil dan konsisten membangun kepercayaan. Kepercayaan merupakan dasar keterlibatan. Karyawan lebih terlibat ketika merasa diperlakukan adil.

Pemimpin berperan dalam membangun budaya kolaboratif. Budaya ini mendorong kerja sama dan partisipasi. Keterlibatan tumbuh dalam lingkungan kolaboratif.

Dalam industri perhotelan, peran kepemimpinan sangat terlihat. Pemimpin berinteraksi langsung dengan karyawan layanan. Interaksi ini memengaruhi keterlibatan harian.

Pemimpin juga berperan dalam pengakuan dan penghargaan. Pengakuan atas kontribusi meningkatkan motivasi. Motivasi ini memperkuat keterlibatan.

Kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan meningkatkan loyalitas. Loyalitas berkaitan dengan keterlibatan jangka panjang. Responsivitas ini menciptakan hubungan positif.

Pemimpin harus mampu mengelola konflik secara konstruktif. Penyelesaian konflik yang adil menjaga keterlibatan. Konflik yang tidak dikelola dapat menurunkan keterlibatan.

Kepemimpinan juga memengaruhi kesejahteraan karyawan. Pemimpin yang peduli menciptakan keseimbangan kerja. Kesejahteraan meningkatkan keterlibatan.

Pemimpin berperan dalam menetapkan ekspektasi kinerja. Ekspektasi yang jelas memudahkan karyawan berkontribusi. Kejelasan ini mendukung keterlibatan.

Dalam organisasi berkelanjutan, kepemimpinan menjadi penggerak utama keterlibatan. Pemimpin menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. Penyelarasan ini memperkuat partisipasi.

## G. Praktik Employee Involvement di Industri Perhotelan

Praktik employee involvement di industri perhotelan memiliki karakteristik yang khas karena sifat layanan yang intensif dan berorientasi pada kepuasan tamu. Keterlibatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja internal, tetapi juga langsung memengaruhi kualitas pengalaman pelanggan. Oleh karena itu,

industri perhotelan menempatkan employee involvement sebagai strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Industri perhotelan melibatkan karyawan dari berbagai latar belakang dan fungsi kerja. Mulai dari front office hingga housekeeping, setiap peran berkontribusi terhadap citra hotel. Keterlibatan yang tinggi memastikan konsistensi layanan di seluruh lini operasional.

Salah satu praktik employee involvement yang umum adalah briefing rutin. Briefing memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan informasi dan masukan. Forum ini meningkatkan komunikasi dan partisipasi.

Pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional juga menjadi praktik penting. Karyawan yang berada di garis depan memiliki pemahaman langsung terhadap kebutuhan tamu. Masukan mereka membantu meningkatkan kualitas layanan.

Program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan mendukung keterlibatan. Pelatihan meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan. Karyawan yang kompeten lebih terlibat dalam pekerjaannya.

Industri perhotelan juga menerapkan sistem saran karyawan. Karyawan didorong untuk mengajukan ide perbaikan. Sistem ini meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Pemberdayaan karyawan dalam menangani keluhan tamu merupakan praktik keterlibatan yang efektif. Karyawan diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan tertentu. Kewenangan ini meningkatkan tanggung jawab dan keterlibatan.

Pengakuan dan penghargaan atas kinerja menjadi praktik penting. Penghargaan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih. Motivasi ini memperkuat keterlibatan.

Budaya kerja tim sangat menonjol dalam industri perhotelan. Kerja tim mendorong kolaborasi dan saling mendukung. Kolaborasi ini meningkatkan keterlibatan karyawan.

Komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan menjadi praktik kunci. Manajemen mendengarkan aspirasi karyawan. Hubungan ini menciptakan kepercayaan.

Dalam konteks keberlanjutan, karyawan dilibatkan dalam program ramah lingkungan. Misalnya, pengelolaan limbah dan penghematan energi. Pelibatan ini memperkuat komitmen terhadap praktik hijau.

Employee involvement juga terlihat dalam kegiatan sosial perusahaan. Karyawan berpartisipasi dalam kegiatan komunitas. Partisipasi ini meningkatkan kebanggaan terhadap organisasi.

Penjadwalan kerja yang fleksibel menjadi salah satu praktik keterlibatan. Fleksibilitas membantu keseimbangan kerja dan kehidupan. Keseimbangan ini meningkatkan kepuasan dan keterlibatan.

Kepemimpinan di industri perhotelan berperan aktif dalam mendorong keterlibatan. Pemimpin hadir dan terlibat langsung. Kehadiran ini memberikan dukungan moral.

Evaluasi kinerja yang transparan juga mendukung keterlibatan. Karyawan memahami kriteria penilaian. Transparansi meningkatkan kepercayaan.

Industri perhotelan sering menggunakan survei keterlibatan karyawan. Survei mengukur persepsi dan kebutuhan karyawan. Hasilnya digunakan untuk perbaikan.

# BAB

# 4

## Sinergi Green Leadership, Green HRM, dan Employee Involvement

Sinergi antara green leadership, green human resource management, dan employee involvement merupakan fondasi penting dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Ketiga konsep ini saling terkait dan tidak dapat berdiri sendiri dalam upaya mencapai kinerja lingkungan dan sosial yang optimal. Integrasi yang kuat di antara ketiganya menciptakan sistem manajemen yang selaras dengan prinsip keberlanjutan.

Green leadership memberikan arah dan visi keberlanjutan bagi organisasi. Pemimpin hijau menanamkan nilai-nilai lingkungan dalam strategi dan budaya organisasi. Visi ini menjadi panduan bagi pengelolaan sumber daya manusia dan keterlibatan karyawan.

Green HRM berfungsi sebagai mekanisme implementasi nilai-nilai green leadership. Melalui kebijakan dan praktik SDM yang ramah lingkungan, green HRM menerjemahkan visi pemimpin ke dalam tindakan nyata. Praktik ini mencakup rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja berbasis keberlanjutan.

Employee involvement menjadi penghubung antara kebijakan dan praktik di tingkat operasional. Karyawan yang terlibat secara aktif menjalankan kebijakan green HRM dalam aktivitas sehari-hari. Keterlibatan ini memastikan bahwa nilai keberlanjutan terinternalisasi.

Sinergi ketiganya menciptakan keselarasan antara tujuan strategis dan perilaku individu. Green leadership menetapkan arah, green HRM menyediakan sistem pendukung, dan employee involvement memastikan partisipasi aktif. Keselarasan ini memperkuat efektivitas organisasi.

Dalam konteks perubahan menuju keberlanjutan, sinergi ini membantu mengelola transisi organisasi. Perubahan membutuhkan kepemimpinan yang visioner, sistem SDM yang adaptif, dan keterlibatan karyawan. Ketiganya bekerja bersama dalam mengurangi resistensi.

Sinergi ini juga meningkatkan konsistensi implementasi kebijakan lingkungan. Tanpa keterlibatan karyawan, kebijakan green HRM tidak berjalan optimal. Tanpa kepemimpinan yang kuat, keterlibatan sulit terwujud.

Green leadership berperan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Budaya ini diperkuat melalui praktik green HRM. Employee involvement memastikan budaya tersebut hidup dalam keseharian kerja.

Integrasi ketiganya juga berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang dipimpin secara inspiratif, dikelola melalui sistem hijau, dan dilibatkan secara aktif menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja ini mencakup aspek lingkungan dan layanan.

Dalam industri perhotelan, sinergi ini memiliki relevansi tinggi. Operasional hotel memiliki dampak lingkungan yang signifikan. Sinergi ketiganya membantu mengelola dampak tersebut secara efektif.

Sinergi green leadership, green HRM, dan employee involvement juga memperkuat reputasi organisasi. Praktik keberlanjutan yang konsisten meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan. Reputasi positif mendukung daya saing.

Pendekatan terintegrasi ini mendorong inovasi berkelanjutan. Karyawan yang terlibat aktif lebih berani mengusulkan ide. Kepemimpinan dan sistem SDM mendukung realisasi inovasi.

Sinergi ini juga berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang. Organisasi tidak hanya mencapai kinerja jangka pendek, tetapi juga membangun kapasitas jangka panjang. Kapasitas ini penting dalam menghadapi tantangan masa depan.

Bab ini mengkaji bagaimana green leadership, green HRM, dan employee involvement saling berinteraksi. Pembahasan difokuskan pada mekanisme sinergi dan implikasinya bagi organisasi. Pemahaman ini penting untuk mengelola keberlanjutan secara holistik.

## A. Hubungan Green Leadership dan Green HRM

Hubungan antara green leadership dan green human resource management (green HRM) merupakan hubungan yang bersifat strategis dan saling memperkuat dalam membangun organisasi berkelanjutan. Green leadership berperan sebagai sumber nilai, visi, dan arah keberlanjutan, sedangkan green HRM menjadi sarana utama untuk menerjemahkan visi tersebut ke dalam kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Green leadership menekankan komitmen pemimpin terhadap perlindungan lingkungan dan keberlanjutan jangka panjang. Pemimpin hijau tidak hanya menetapkan target lingkungan, tetapi juga menanamkan nilai keberlanjutan dalam budaya organisasi. Nilai inilah yang kemudian menjadi landasan pengembangan praktik green HRM.

Green HRM tidak dapat berkembang secara efektif tanpa dukungan green leadership. Kepemimpinan hijau memberikan legitimasi dan prioritas strategis bagi kebijakan SDM berbasis

lingkungan. Tanpa komitmen pimpinan, green HRM sering kali hanya menjadi program administratif.

Hubungan ini dimulai dari perumusan visi dan misi organisasi. Green leadership memastikan bahwa visi organisasi selaras dengan prinsip keberlanjutan. Green HRM kemudian mengintegrasikan visi tersebut ke dalam perencanaan SDM.

Dalam praktik rekrutmen dan seleksi, green leadership mendorong pencarian individu yang memiliki kesadaran lingkungan. Green HRM merancang sistem seleksi yang mempertimbangkan nilai dan sikap pro-lingkungan. Hubungan ini memastikan kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi.

Green leadership juga memengaruhi desain pelatihan dan pengembangan. Pemimpin hijau menekankan pentingnya kompetensi keberlanjutan. Green HRM menerjemahkannya ke dalam program pelatihan lingkungan yang sistematis.

Dalam penilaian kinerja, green leadership menetapkan standar kinerja berbasis keberlanjutan. Green HRM mengembangkan indikator penilaian yang mencakup perilaku ramah lingkungan. Sinergi ini memastikan konsistensi antara kebijakan dan praktik.

Green leadership berperan dalam penyediaan sumber daya bagi green HRM. Dukungan anggaran dan kebijakan berasal dari pimpinan. Tanpa dukungan ini, implementasi green HRM menjadi terbatas.

Hubungan green leadership dan green HRM juga terlihat dalam sistem penghargaan. Pemimpin hijau mendorong pengakuan terhadap perilaku pro-lingkungan. Green HRM merancang sistem insentif yang mendukung perilaku tersebut.

Green leadership memengaruhi iklim organisasi yang mendukung green HRM. Iklim yang positif meningkatkan

penerimaan karyawan terhadap kebijakan hijau. Penerimaan ini memperkuat efektivitas green HRM.

Green HRM berperan sebagai alat transformasi nilai kepemimpinan ke tingkat operasional. Nilai yang ditanamkan oleh pemimpin diwujudkan dalam prosedur dan kebijakan SDM. Proses ini memastikan internalisasi nilai keberlanjutan.

Dalam konteks perubahan organisasi, green leadership dan green HRM bekerja bersama. Pemimpin mengarahkan perubahan, sementara green HRM mengelola dampak perubahan terhadap karyawan. Kolaborasi ini mengurangi resistensi.

Hubungan ini juga bersifat dinamis dan berkelanjutan. Green HRM memberikan umpan balik kepada pemimpin terkait respons karyawan. Umpan balik ini membantu pemimpin menyesuaikan strategi.

Green leadership memengaruhi konsistensi implementasi green HRM. Keteladanan pemimpin memperkuat kepatuhan terhadap kebijakan SDM hijau. Keteladanan ini meningkatkan kredibilitas kebijakan.

Dalam organisasi jasa seperti perhotelan, hubungan ini menjadi semakin penting. Operasional hotel sangat bergantung pada perilaku karyawan. Green leadership dan green HRM memastikan perilaku tersebut selaras dengan keberlanjutan.

Green leadership juga berperan dalam membangun kesadaran kolektif. Kesadaran ini diperkuat melalui praktik green HRM. Keduanya menciptakan budaya organisasi hijau.

Hubungan ini berdampak langsung pada kinerja lingkungan organisasi. Kebijakan green HRM yang didukung kepemimpinan kuat menghasilkan perilaku karyawan yang ramah lingkungan. Perilaku ini mengurangi dampak negatif operasional.

Green leadership dan green HRM juga memengaruhi reputasi organisasi. Organisasi dipersepsikan memiliki komitmen keberlanjutan yang autentik. Reputasi ini meningkatkan daya saing.

Dalam jangka panjang, hubungan ini mendukung keberlanjutan organisasi. Green leadership memastikan arah strategis, sementara green HRM membangun kapasitas SDM. Kapasitas ini menjadi aset penting.

Hubungan keduanya juga meningkatkan keterlibatan karyawan. Kebijakan SDM yang konsisten dengan nilai kepemimpinan meningkatkan kepercayaan. Kepercayaan ini mendorong partisipasi aktif.

Green leadership berfungsi sebagai pendorong utama inovasi hijau. Green HRM menyediakan sistem yang mendukung inovasi tersebut. Inovasi ini meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan.

Dalam pengelolaan talenta, green leadership menentukan prioritas keberlanjutan. Green HRM mengelola talenta sesuai prioritas tersebut. Hubungan ini memastikan keberlanjutan kompetensi.

Hubungan green leadership dan green HRM juga mencerminkan pendekatan manajemen strategik. Keduanya terintegrasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Integrasi ini meningkatkan efektivitas manajemen.

## B. Peran Kepemimpinan dalam Penguatan Praktik Green HRM

Peran kepemimpinan dalam penguatan praktik Green Human Resource Management (Green HRM) sangat menentukan keberhasilan implementasi keberlanjutan dalam organisasi. Kepemimpinan menjadi faktor penggerak utama yang memastikan

bahwa kebijakan dan praktik SDM berbasis lingkungan tidak hanya bersifat formal, tetapi benar-benar dijalankan secara konsisten.

Pemimpin memiliki posisi strategis dalam menetapkan prioritas organisasi. Ketika pemimpin menempatkan keberlanjutan sebagai agenda utama, praktik Green HRM memperoleh legitimasi yang kuat. Legitimasi ini membuat kebijakan hijau dipandang penting oleh seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan berperan dalam membangun visi dan komitmen keberlanjutan. Visi yang jelas memberikan arah bagi pengembangan praktik Green HRM. Tanpa visi kepemimpinan, Green HRM cenderung berjalan parsial dan tidak terintegrasi.

Pemimpin juga berfungsi sebagai teladan dalam perilaku ramah lingkungan. Keteladanan ini memperkuat pesan kebijakan Green HRM. Karyawan lebih mudah menerima dan menjalankan praktik hijau ketika melihat contoh nyata dari pimpinan.

Dalam perumusan kebijakan SDM, kepemimpinan berperan dalam pengambilan keputusan strategis. Pemimpin menentukan sejauh mana prinsip lingkungan diintegrasikan dalam rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Keputusan ini memengaruhi kualitas implementasi Green HRM.

Peran kepemimpinan sangat penting dalam penyediaan sumber daya. Implementasi Green HRM membutuhkan dukungan anggaran, waktu, dan fasilitas. Pemimpin memastikan ketersediaan sumber daya tersebut.

Kepemimpinan juga berperan dalam membangun kesadaran dan pemahaman karyawan. Melalui komunikasi yang efektif, pemimpin menjelaskan pentingnya praktik Green HRM. Pemahaman ini meningkatkan penerimaan karyawan.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, kepemimpinan mendorong integrasi nilai keberlanjutan. Pemimpin memastikan

bahwa organisasi mencari individu yang memiliki kesadaran lingkungan. Hal ini memperkuat efektivitas Green HRM sejak awal.

Pemimpin berperan dalam pengembangan kompetensi hijau. Dukungan kepemimpinan memungkinkan pelaksanaan pelatihan lingkungan secara berkelanjutan. Pelatihan ini meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan praktik ramah lingkungan.

Dalam sistem penilaian kinerja, kepemimpinan menetapkan standar yang mencakup aspek keberlanjutan. Standar ini menjadi dasar bagi Green HRM untuk mengukur perilaku karyawan. Konsistensi ini meningkatkan akuntabilitas.

Kepemimpinan juga memengaruhi sistem penghargaan dan insentif. Pemimpin mendukung pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku pro-lingkungan. Penghargaan ini memperkuat motivasi.

Peran kepemimpinan terlihat dalam pengelolaan perubahan organisasi. Implementasi Green HRM sering kali memerlukan perubahan perilaku. Pemimpin membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan tersebut.

Kepemimpinan yang partisipatif memperkuat praktik Green HRM. Pemimpin melibatkan karyawan dalam perancangan kebijakan hijau. Keterlibatan ini meningkatkan rasa memiliki.

Pemimpin juga berperan dalam membangun budaya organisasi hijau. Budaya ini tercermin dalam nilai, norma, dan praktik sehari-hari. Green HRM berfungsi optimal dalam budaya yang mendukung.

Dalam konteks industri perhotelan, peran kepemimpinan menjadi semakin penting. Operasional hotel melibatkan banyak

aktivitas yang berdampak pada lingkungan. Kepemimpinan memastikan praktik Green HRM dijalankan secara konsisten.

Kepemimpinan juga berperan dalam memantau dan mengevaluasi implementasi Green HRM. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kelemahan dan peluang perbaikan. Proses ini mendukung perbaikan berkelanjutan.

Pemimpin berfungsi sebagai penghubung antara kebijakan dan praktik. Mereka memastikan bahwa kebijakan Green HRM tidak berhenti di tingkat dokumen. Implementasi nyata menjadi fokus utama.

Peran kepemimpinan juga terlihat dalam pengelolaan hubungan industrial. Pemimpin menjaga keseimbangan antara tujuan lingkungan dan kesejahteraan karyawan. Keseimbangan ini meningkatkan keberterimaan Green HRM.

Kepemimpinan yang konsisten memperkuat kredibilitas Green HRM. Inkonsistensi antara ucapan dan tindakan pemimpin dapat melemahkan praktik hijau. Konsistensi meningkatkan kepercayaan.

Pemimpin juga mendorong pembelajaran organisasi terkait keberlanjutan. Pembelajaran ini membantu organisasi beradaptasi dengan tuntutan lingkungan. Green HRM menjadi bagian dari proses pembelajaran tersebut.

Dalam jangka panjang, peran kepemimpinan menentukan keberlanjutan praktik Green HRM. Kepemimpinan yang kuat memastikan praktik hijau tetap relevan dan berkembang. Keberlanjutan ini menjadi keunggulan strategis.

Peran kepemimpinan juga memengaruhi reputasi organisasi. Implementasi Green HRM yang didukung pemimpin meningkatkan citra organisasi. Citra positif berdampak pada daya tarik talenta.

Kepemimpinan berperan dalam menyelaraskan Green HRM dengan strategi organisasi. Penyelarasan ini memastikan bahwa praktik SDM mendukung tujuan bisnis dan lingkungan. Integrasi ini meningkatkan efektivitas.

## C. Green Leadership sebagai Pendorong Employee Involvement

Green leadership berperan penting sebagai pendorong utama employee involvement dalam organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Kepemimpinan hijau tidak hanya menekankan pencapaian kinerja ekonomi, tetapi juga mengintegrasikan kepedulian terhadap lingkungan dan sosial dalam setiap keputusan. Pendekatan ini menciptakan konteks kerja yang mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif.

Green leadership membentuk visi keberlanjutan yang jelas dan inspiratif. Visi ini memberikan makna bagi pekerjaan karyawan. Ketika karyawan memahami tujuan yang lebih luas, tingkat keterlibatan mereka cenderung meningkat.

Pemimpin hijau menanamkan nilai-nilai lingkungan dalam budaya organisasi. Nilai ini menjadi pedoman perilaku bagi karyawan. Internaliasi nilai mendorong partisipasi yang bersifat sukarela.

Keteladanan pemimpin merupakan mekanisme penting dalam mendorong keterlibatan. Pemimpin yang konsisten menerapkan praktik ramah lingkungan memberikan contoh nyata. Contoh ini memotivasi karyawan untuk mengikuti.

Green leadership juga menekankan komunikasi terbuka dan partisipatif. Pemimpin mendorong dialog mengenai isu

keberlanjutan. Dialog ini meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan karyawan.

Kepemimpinan hijau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi. Karyawan merasa aman untuk menyampaikan ide dan inisiatif. Rasa aman ini meningkatkan keterlibatan.

Green leadership mendorong pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan. Karyawan diberi kepercayaan untuk berkontribusi. Kepercayaan ini memperkuat rasa memiliki.

Pemimpin hijau juga mengaitkan tujuan individu dengan tujuan keberlanjutan organisasi. Keterkaitan ini meningkatkan relevansi pekerjaan. Relevansi mendorong keterlibatan yang lebih dalam.

Green leadership memengaruhi motivasi intrinsik karyawan. Kepedulian terhadap lingkungan menjadi sumber motivasi. Motivasi ini mendorong keterlibatan yang berkelanjutan.

Dalam konteks perubahan organisasi, green leadership mengurangi resistensi. Pemimpin menjelaskan alasan dan manfaat perubahan. Pemahaman ini meningkatkan dukungan karyawan.

Green leadership juga mendorong pembelajaran dan pengembangan. Karyawan dilibatkan dalam pelatihan lingkungan. Pembelajaran ini meningkatkan kompetensi dan keterlibatan.

Kepemimpinan hijau memperkuat kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Kepercayaan merupakan fondasi keterlibatan. Hubungan yang saling percaya mendorong partisipasi.

Green leadership memfasilitasi kolaborasi antar karyawan. Kolaborasi meningkatkan rasa kebersamaan. Rasa kebersamaan memperkuat keterlibatan.

Dalam industri perhotelan, green leadership sangat relevan. Karyawan hotel berperan langsung dalam praktik lingkungan. Kepemimpinan hijau memotivasi keterlibatan mereka.

Green leadership juga mendorong pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Pengakuan meningkatkan motivasi. Motivasi ini memperkuat keterlibatan.

Pemimpin hijau mengintegrasikan keberlanjutan dalam sistem kerja. Sistem ini memudahkan karyawan terlibat. Kemudahan meningkatkan partisipasi.

Green leadership berperan dalam membangun identitas organisasi hijau. Identitas ini meningkatkan kebanggaan karyawan. Kebanggaan mendorong keterlibatan.

Kepemimpinan hijau juga memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang bermakna meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan mendukung keterlibatan.

Green leadership mempromosikan keadilan dan transparansi. Keadilan meningkatkan kepercayaan. Kepercayaan memperkuat keterlibatan.

Pemimpin hijau mendorong inovasi hijau. Karyawan dilibatkan dalam pengembangan ide. Inovasi meningkatkan keterlibatan kreatif.

Green leadership juga memengaruhi komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi berkaitan dengan keterlibatan. Keterlibatan mendukung keberlanjutan.

Kepemimpinan hijau menciptakan sinergi antara kebijakan dan perilaku. Sinergi ini memperkuat keterlibatan. Keterlibatan menjadi bagian dari budaya.

Green leadership berperan dalam membangun hubungan jangka panjang dengan karyawan. Hubungan ini meningkatkan loyalitas. Loyalitas mendukung keterlibatan berkelanjutan.

## D. Integrasi Green HRM dan Employee Involvement

Integrasi Green Human Resource Management (Green HRM) dan employee involvement merupakan elemen penting dalam membangun organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Green HRM menyediakan kerangka kebijakan dan sistem, sementara employee involvement memastikan bahwa kebijakan tersebut dijalankan secara aktif oleh karyawan. Keduanya saling melengkapi dalam mendorong perilaku ramah lingkungan.

Green HRM menekankan pengelolaan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan aspek lingkungan. Kebijakan ini mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan penghargaan. Namun, efektivitas kebijakan tersebut sangat bergantung pada keterlibatan karyawan.

Employee involvement memastikan bahwa karyawan tidak hanya menjadi objek kebijakan, tetapi juga subjek aktif. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki terhadap praktik Green HRM. Rasa memiliki meningkatkan komitmen terhadap keberlanjutan.

Integrasi keduanya dimulai dari perencanaan SDM. Green HRM merancang kebijakan berbasis lingkungan, sementara employee involvement memastikan partisipasi karyawan dalam perumusan kebijakan. Partisipasi ini meningkatkan relevansi kebijakan.

Dalam rekrutmen dan seleksi, integrasi terlihat dari pelibatan karyawan dalam proses orientasi nilai. Karyawan senior membantu

menanamkan nilai keberlanjutan kepada karyawan baru. Proses ini memperkuat internalisasi nilai.

Pelatihan dan pengembangan menjadi arena penting integrasi. Green HRM menyediakan program pelatihan lingkungan, sementara employee involvement mendorong partisipasi aktif. Partisipasi meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Integrasi juga terlihat dalam sistem penilaian kinerja. Green HRM menetapkan indikator kinerja hijau, dan employee involvement memastikan karyawan memahami dan menerapkannya. Pemahaman meningkatkan akuntabilitas.

Sistem penghargaan berbasis lingkungan diperkuat melalui keterlibatan karyawan. Karyawan dilibatkan dalam menentukan bentuk penghargaan yang bermakna. Keterlibatan meningkatkan motivasi.

Integrasi Green HRM dan employee involvement menciptakan iklim organisasi yang mendukung keberlanjutan. Iklim ini mendorong perilaku pro-lingkungan. Perilaku ini memperkuat kinerja lingkungan.

Dalam konteks perubahan perilaku, integrasi keduanya sangat penting. Kebijakan tanpa keterlibatan sering menghadapi resistensi. Keterlibatan mengurangi resistensi terhadap praktik hijau.

Integrasi ini juga mendukung pembelajaran organisasi. Karyawan yang terlibat berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Pembelajaran kolektif meningkatkan kapasitas organisasi.

Dalam industri perhotelan, integrasi Green HRM dan employee involvement sangat relevan. Operasional hotel bergantung pada perilaku karyawan. Integrasi memastikan konsistensi praktik hijau.

Integrasi keduanya meningkatkan kualitas layanan. Karyawan yang terlibat memberikan layanan yang selaras dengan nilai keberlanjutan. Layanan ini meningkatkan kepuasan tamu.

Green HRM menyediakan struktur formal, sedangkan employee involvement memberikan dinamika sosial. Kombinasi ini menciptakan sistem yang seimbang. Keseimbangan meningkatkan efektivitas.

Integrasi ini juga berdampak pada komitmen organisasi. Karyawan merasa didukung dan dihargai. Perasaan ini memperkuat keterikatan.

Peran kepemimpinan sangat penting dalam integrasi. Pemimpin memastikan keselarasan antara kebijakan dan praktik. Kepemimpinan memperkuat integrasi.

Integrasi Green HRM dan employee involvement mendukung inovasi hijau. Karyawan terlibat dalam pengembangan ide. Inovasi meningkatkan daya saing.

Integrasi ini juga memperkuat reputasi organisasi. Praktik keberlanjutan yang konsisten meningkatkan citra. Citra positif menarik pemangku kepentingan.

Evaluasi dan umpan balik menjadi bagian penting integrasi. Karyawan memberikan masukan terhadap kebijakan. Masukan digunakan untuk perbaikan.

Integrasi keduanya mendukung keberlanjutan jangka panjang. Organisasi membangun sistem dan budaya. Sistem dan budaya saling memperkuat.

Integrasi Green HRM dan employee involvement juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang partisipatif meningkatkan kepuasan. Kepuasan mendukung keterlibatan.

## E. Dampak Sinergi terhadap Kinerja Karyawan

Dampak sinergi antara green leadership, green human resource management, dan employee involvement terhadap kinerja karyawan menjadi fokus penting dalam kajian organisasi berkelanjutan. Sinergi ini menciptakan lingkungan kerja yang selaras antara nilai, sistem, dan perilaku. Keselarasan tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sinergi ketiganya membentuk kerangka kerja yang konsisten bagi karyawan. Green leadership memberikan arah dan inspirasi, green HRM menyediakan kebijakan dan praktik pendukung, sementara employee involvement memastikan partisipasi aktif. Kombinasi ini meningkatkan kejelasan peran karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari produktivitas, tetapi juga dari perilaku ramah lingkungan. Sinergi ini mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang berorientasi pada keberlanjutan. Perilaku ini menjadi bagian dari standar kerja.

Sinergi menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan hijau memberikan makna, sistem HRM memberikan dukungan, dan keterlibatan memberikan rasa memiliki. Motivasi ini berdampak positif pada kualitas kinerja.

Karyawan yang bekerja dalam sistem yang selaras cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat. Komitmen tersebut mendorong kinerja yang konsisten. Konsistensi ini penting dalam organisasi jasa seperti perhotelan.

Sinergi juga meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan merasa dihargai dan dilibatkan. Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja.

Dalam konteks perilaku pro-lingkungan, sinergi memperkuat kepatuhan karyawan. Karyawan memahami alasan di balik kebijakan lingkungan. Pemahaman ini meningkatkan kualitas implementasi.

Sinergi mendorong peningkatan kompetensi karyawan. Green HRM menyediakan pelatihan, dan kepemimpinan mendorong pembelajaran. Keterlibatan memastikan penerapan kompetensi.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh iklim kerja yang positif. Sinergi menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi. Kolaborasi meningkatkan efektivitas kerja.

Dalam pengambilan keputusan operasional, karyawan yang terlibat menunjukkan kinerja yang lebih adaptif. Adaptivitas ini penting dalam menghadapi perubahan. Sinergi memperkuat kesiapan karyawan.

Sinergi ketiganya juga berdampak pada inovasi karyawan. Karyawan merasa didukung untuk mengusulkan ide. Inovasi meningkatkan kinerja jangka panjang.

Kinerja layanan dalam industri perhotelan sangat dipengaruhi oleh sinergi ini. Karyawan yang termotivasi dan terlibat memberikan layanan berkualitas. Layanan berkualitas meningkatkan kepuasan tamu.

Sinergi juga mengurangi tingkat stres kerja. Sistem yang jelas dan dukungan kepemimpinan menciptakan keseimbangan. Keseimbangan meningkatkan kinerja.

Dalam aspek disiplin kerja, sinergi meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur. Prosedur yang berbasis lingkungan dijalankan dengan konsisten. Konsistensi meningkatkan efisiensi.

Sinergi memperkuat rasa tanggung jawab karyawan. Rasa tanggung jawab mendorong kinerja yang akuntabel. Akuntabilitas penting dalam keberlanjutan.

Kinerja tim juga dipengaruhi oleh sinergi. Kerja tim yang selaras meningkatkan hasil kolektif. Hasil kolektif mendukung kinerja organisasi.

Sinergi ketiganya meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas berkaitan dengan niat untuk berkontribusi lebih. Kontribusi ini meningkatkan kinerja.

Dalam jangka pendek, sinergi meningkatkan efisiensi kerja. Dalam jangka panjang, sinergi membangun kinerja berkelanjutan. Keberlanjutan menjadi keunggulan kompetitif.

Sinergi juga memperkuat evaluasi kinerja. Indikator kinerja menjadi lebih komprehensif. Evaluasi yang baik mendorong perbaikan.

Dampak sinergi terlihat dalam penurunan turnover karyawan. Karyawan yang puas dan terlibat cenderung bertahan. Retensi mendukung stabilitas kinerja.

Sinergi ketiganya juga memengaruhi reputasi individu dan organisasi. Karyawan bangga terhadap organisasinya. Kebanggaan meningkatkan kinerja.

Dalam konteks manajemen strategik, sinergi memastikan kinerja selaras dengan tujuan organisasi. Penyelarasan meningkatkan efektivitas. Efektivitas mendukung keberhasilan.

Dampak sinergi terhadap kinerja karyawan bersifat holistik. Aspek kognitif, emosional, dan perilaku terpengaruh secara positif. Pendekatan holistik meningkatkan kualitas kinerja.

## F. Model Konseptual Organisasi Hotel Berkelanjutan

Model konseptual organisasi hotel berkelanjutan merupakan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan sistematis antara kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan kinerja berkelanjutan. Model ini dirancang untuk membantu organisasi hotel memahami bagaimana berbagai elemen internal saling berinteraksi dalam mendukung keberlanjutan.

Organisasi hotel berkelanjutan tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan, tetapi juga memperhatikan dampak lingkungan dan sosial. Model konseptual menjadi alat untuk menyelaraskan tujuan ekonomi dengan tanggung jawab lingkungan. Penyelarasan ini penting dalam industri perhotelan yang memiliki jejak lingkungan signifikan.

Green leadership menjadi elemen utama dalam model konseptual. Kepemimpinan hijau memberikan visi dan arah strategis. Visi ini menjadi dasar bagi seluruh kebijakan dan praktik organisasi hotel.

Green Human Resource Management berperan sebagai sistem pendukung dalam model. Green HRM menerjemahkan visi kepemimpinan ke dalam kebijakan SDM. Kebijakan ini mengatur perilaku dan kompetensi karyawan.

Employee involvement ditempatkan sebagai mekanisme penggerak dalam model. Keterlibatan karyawan memastikan bahwa kebijakan dan nilai dijalankan secara nyata. Tanpa keterlibatan, keberlanjutan sulit tercapai.

Model konseptual ini menekankan hubungan sinergis antara ketiga elemen. Green leadership memengaruhi green HRM dan

employee involvement. Green HRM memperkuat employee involvement melalui sistem yang mendukung.

Dalam model ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai hasil antara. Kinerja mencerminkan perilaku kerja dan layanan. Kinerja yang baik mendukung keberlanjutan hotel.

Kinerja lingkungan menjadi salah satu output utama model. Praktik ramah lingkungan mengurangi dampak operasional hotel. Kinerja ini berkontribusi pada citra positif.

Model konseptual juga memasukkan kinerja sosial sebagai outcome. Kesejahteraan karyawan dan hubungan dengan komunitas diperhatikan. Kinerja sosial meningkatkan legitimasi hotel.

Aspek ekonomi tetap menjadi bagian penting model. Efisiensi operasional dan kepuasan tamu mendukung profitabilitas. Profitabilitas memastikan keberlanjutan jangka panjang.

Model ini menekankan peran budaya organisasi. Budaya hijau menjadi konteks yang memperkuat hubungan antar elemen. Budaya memengaruhi konsistensi implementasi.

Dalam konteks operasional hotel, model ini relevan dengan aktivitas sehari-hari. Mulai dari pengelolaan energi hingga layanan tamu. Model memberikan panduan praktis.

Model konseptual ini bersifat dinamis. Umpan balik dari kinerja memengaruhi kepemimpinan dan kebijakan. Dinamika ini mendukung perbaikan berkelanjutan.

Peran pemangku kepentingan juga diperhitungkan dalam model. Tamu, pemasok, dan komunitas lokal memengaruhi keberlanjutan. Interaksi ini memperluas cakupan model.

Model ini membantu manajemen dalam pengambilan keputusan strategis. Keputusan didasarkan pada keterkaitan elemen. Pendekatan sistemik meningkatkan efektivitas.

Dalam industri perhotelan, model konseptual ini mendukung diferensiasi. Hotel berkelanjutan memiliki nilai tambah. Nilai tambah meningkatkan daya saing.

Model ini juga relevan untuk evaluasi kinerja organisasi. Indikator kinerja dapat disusun berdasarkan model. Evaluasi mendukung akuntabilitas.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi fokus utama model. Karyawan dipandang sebagai aset strategis. Pengembangan ini mendukung keberlanjutan.

Model konseptual ini juga mendukung inovasi. Inovasi hijau muncul dari sinergi elemen. Inovasi meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan.

Dalam konteks perubahan lingkungan global, model ini membantu adaptasi. Organisasi hotel dapat merespons tuntutan keberlanjutan. Respons ini menjaga relevansi.

Model ini dapat diadaptasi sesuai konteks lokal. Setiap hotel memiliki karakteristik unik. Adaptasi meningkatkan efektivitas.

Model konseptual organisasi hotel berkelanjutan memberikan kerangka holistik. Kerangka ini mengintegrasikan kepemimpinan, SDM, dan keterlibatan karyawan. Integrasi ini mendukung kinerja berkelanjutan.

## G. Transformasi Budaya Kerja Menuju Green Organization

Transformasi budaya kerja menuju green organization merupakan proses strategis yang menuntut perubahan nilai, sikap, dan perilaku seluruh anggota organisasi. Budaya kerja hijau tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang berkelanjutan dan terarah. Dalam industri perhotelan, transformasi

budaya ini menjadi kunci dalam menghadapi tuntutan keberlanjutan.

Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai yang dianut dan diperaktikkan dalam aktivitas sehari-hari. Transformasi menuju green organization berarti mengintegrasikan kedpedulian lingkungan ke dalam nilai inti organisasi. Nilai ini menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan tindakan.

Peran kepemimpinan sangat sentral dalam proses transformasi budaya. Pemimpin menjadi agen perubahan yang menanamkan nilai hijau. Keteladanan pemimpin mempercepat penerimaan budaya baru.

Transformasi budaya kerja memerlukan visi yang jelas dan komunikatif. Visi green organization harus dipahami oleh seluruh karyawan. Pemahaman ini membangun kesadaran kolektif.

Green HRM berperan sebagai instrumen utama dalam membentuk budaya hijau. Melalui kebijakan SDM, nilai keberlanjutan diinternalisasi. Proses ini memastikan konsistensi budaya.

Employee involvement menjadi faktor kunci dalam transformasi budaya. Karyawan yang terlibat aktif lebih mudah menerima perubahan. Keterlibatan menciptakan rasa memiliki.

Transformasi budaya kerja juga memerlukan perubahan perilaku sehari-hari. Praktik sederhana seperti penghematan energi menjadi simbol budaya hijau. Perubahan kecil membentuk kebiasaan baru.

Komunikasi internal memainkan peran penting dalam proses transformasi. Pesan tentang keberlanjutan harus disampaikan secara konsisten. Konsistensi memperkuat pemahaman.

Pelatihan dan edukasi lingkungan mendukung perubahan budaya. Karyawan dibekali pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi mendukung praktik budaya hijau.

Transformasi budaya kerja tidak terlepas dari sistem penghargaan. Penghargaan terhadap perilaku hijau memperkuat budaya. Penguatan positif meningkatkan adopsi.

Dalam industri perhotelan, budaya kerja hijau memengaruhi kualitas layanan. Layanan yang ramah lingkungan meningkatkan kepuasan tamu. Kepuasan ini berdampak pada reputasi hotel.

Transformasi budaya juga menghadapi tantangan resistensi. Beberapa karyawan mungkin enggan berubah. Manajemen perlu mengelola resistensi secara konstruktif.

Partisipasi karyawan dalam perumusan kebijakan budaya mempercepat transformasi. Karyawan merasa dilibatkan. Keterlibatan meningkatkan penerimaan.

Transformasi budaya kerja memerlukan waktu dan kesabaran. Perubahan nilai tidak terjadi secara cepat. Konsistensi menjadi kunci keberhasilan.

Budaya hijau harus terintegrasi dengan tujuan bisnis. Integrasi memastikan keberlanjutan ekonomi. Keberlanjutan ekonomi mendukung kelangsungan budaya.

Evaluasi budaya kerja penting untuk memantau kemajuan. Indikator budaya hijau digunakan. Evaluasi mendukung perbaikan.

Transformasi budaya kerja juga memperkuat identitas organisasi. Identitas hijau membedakan organisasi. Diferensiasi meningkatkan daya saing.

Budaya hijau mendukung inovasi organisasi. Karyawan ter dorong mencari solusi ramah lingkungan. Inovasi meningkatkan efisiensi.

Transformasi budaya kerja juga berdampak pada kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang bermakna meningkatkan kepuasan. Kepuasan mendukung komitmen.

Dalam jangka panjang, budaya hijau menciptakan keberlanjutan organisasi. Budaya menjadi perekat nilai. Perekat nilai mendukung stabilitas.

Transformasi budaya kerja memerlukan kolaborasi lintas fungsi. Setiap unit berkontribusi. Kolaborasi mempercepat perubahan.

Budaya kerja hijau juga dipengaruhi oleh konteks lokal. Nilai lokal perlu diakomodasi. Penyesuaian meningkatkan relevansi.

Transformasi budaya kerja menuju green organization merupakan investasi jangka panjang. Investasi ini menghasilkan kinerja berkelanjutan. Kinerja berkelanjutan menjadi tujuan utama.

## H. Implikasi Manajerial bagi Industri Perhotelan

Implikasi manajerial bagi industri perhotelan menjadi aspek penting dalam penerapan green leadership, green human resource management, dan employee involvement secara terintegrasi. Manajemen hotel dituntut untuk menerjemahkan konsep keberlanjutan ke dalam kebijakan dan praktik operasional yang nyata. Pendekatan ini memastikan bahwa keberlanjutan tidak hanya menjadi wacana, tetapi menjadi bagian dari strategi bisnis.

Manajer hotel perlu memahami bahwa keberlanjutan merupakan sumber keunggulan kompetitif. Praktik ramah lingkungan meningkatkan citra hotel di mata tamu. Citra positif ini berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan.

Implikasi manajerial pertama berkaitan dengan peran kepemimpinan. Manajer harus berperan sebagai green leader yang

memberikan teladan. Keteladanan ini memperkuat komitmen karyawan.

Manajer perlu mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam perencanaan strategis. Tujuan lingkungan harus selaras dengan tujuan bisnis. Penyelarasan ini meningkatkan efektivitas strategi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, manajer harus menerapkan praktik Green HRM. Rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja perlu mempertimbangkan aspek lingkungan. Praktik ini membentuk perilaku karyawan.

Manajer hotel juga perlu menciptakan sistem yang mendorong employee involvement. Karyawan diberi ruang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi meningkatkan rasa memiliki.

Implikasi manajerial lainnya adalah pentingnya komunikasi internal. Manajer harus menyampaikan visi keberlanjutan secara jelas. Komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman karyawan.

Manajer perlu mengalokasikan sumber daya untuk mendukung praktik hijau. Investasi dalam teknologi ramah lingkungan menjadi penting. Investasi ini meningkatkan efisiensi operasional.

Dalam konteks operasional, manajer harus memastikan konsistensi implementasi kebijakan. Prosedur kerja perlu disesuaikan dengan prinsip keberlanjutan. Konsistensi meningkatkan kepercayaan.

Manajer juga perlu mengembangkan indikator kinerja berbasis keberlanjutan. Indikator ini digunakan untuk evaluasi karyawan dan unit kerja. Evaluasi mendorong perbaikan.

Implikasi manajerial mencakup pengelolaan perubahan organisasi. Manajer harus mampu mengelola resistensi. Pendekatan partisipatif membantu mengurangi resistensi.

Manajer hotel perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan mendukung keterlibatan dan kinerja. Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas.

Dalam industri perhotelan, kualitas layanan sangat penting. Manajer perlu memastikan bahwa praktik hijau tidak mengurangi kualitas layanan. Integrasi yang tepat meningkatkan nilai layanan.

Manajer juga harus mendorong inovasi hijau. Karyawan dilibatkan dalam pengembangan ide. Inovasi meningkatkan daya saing hotel.

Implikasi manajerial berikutnya adalah penguatan budaya organisasi hijau. Budaya ini dibangun melalui nilai dan praktik. Budaya hijau mendukung keberlanjutan.

Manajer perlu menjalin kerja sama dengan pemangku kepentingan. Pemasok dan komunitas lokal dilibatkan. Kerja sama memperluas dampak keberlanjutan.

Manajer hotel juga harus memanfaatkan teknologi digital. Teknologi mendukung efisiensi dan transparansi. Pemanfaatan teknologi meningkatkan efektivitas manajemen.

Implikasi manajerial mencakup pengembangan kompetensi manajer. Manajer perlu dibekali pengetahuan keberlanjutan. Kompetensi mendukung pengambilan keputusan.

Manajer perlu melakukan monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Evaluasi memastikan pencapaian tujuan. Monitoring mendukung akuntabilitas.

# BAB | Praktik dan Pembelajaran dari Industri Perhotelan

## 5

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang memiliki interaksi langsung dan intensif dengan lingkungan, baik lingkungan alam maupun sosial. Aktivitas operasional hotel, seperti penggunaan energi, air, pengelolaan limbah, dan penyediaan layanan, menjadikan isu keberlanjutan sebagai tantangan sekaligus peluang strategis. Oleh karena itu, praktik keberlanjutan dalam industri perhotelan tidak dapat dilepaskan dari pembelajaran yang berkelanjutan.

Perkembangan industri perhotelan modern menunjukkan adanya pergeseran orientasi dari sekadar pencapaian keuntungan ekonomi menuju keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Hotel tidak lagi dinilai hanya dari kualitas layanan dan fasilitas, tetapi juga dari komitmennya terhadap praktik ramah lingkungan. Hal ini mendorong manajemen hotel untuk terus berinovasi dalam menerapkan prinsip keberlanjutan.

Praktik keberlanjutan dalam industri perhotelan tidak muncul secara instan, melainkan melalui proses pembelajaran organisasi yang panjang. Setiap kebijakan dan program hijau yang diterapkan menjadi sumber pengalaman berharga bagi manajemen dan karyawan. Pengalaman ini kemudian membentuk pola pikir dan perilaku organisasi yang lebih peduli terhadap lingkungan.

Pembelajaran dari praktik di industri perhotelan juga bersifat kontekstual. Setiap hotel memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi ukuran, lokasi, segmen pasar, maupun budaya organisasi. Perbedaan ini memengaruhi cara hotel merancang dan mengimplementasikan praktik keberlanjutan.

Dalam konteks keberlanjutan, industri perhotelan sering menjadi pionir dalam penerapan inovasi hijau. Mulai dari efisiensi energi, pengurangan limbah plastik, hingga pelibatan komunitas lokal, berbagai praktik tersebut menjadi referensi bagi pelaku industri lainnya. Praktik-praktik ini menunjukkan bahwa keberlanjutan dapat berjalan seiring dengan peningkatan kualitas layanan.

Bab ini menempatkan industri perhotelan sebagai ruang pembelajaran yang dinamis. Setiap keberhasilan maupun kegagalan dalam penerapan praktik hijau memberikan pelajaran penting bagi pengembangan strategi keberlanjutan di masa depan. Pembelajaran ini tidak hanya relevan bagi manajemen hotel, tetapi juga bagi akademisi dan pembuat kebijakan.

Peran kepemimpinan dan manajemen sangat menentukan keberhasilan praktik keberlanjutan di hotel. Keputusan strategis yang diambil manajemen akan memengaruhi arah dan konsistensi implementasi program hijau. Dari sinilah pembelajaran manajerial berkembang dan membentuk praktik yang lebih matang.

Karyawan juga menjadi aktor kunci dalam proses pembelajaran organisasi. Keterlibatan mereka dalam praktik keberlanjutan memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan dan pengalaman. Melalui keterlibatan aktif, karyawan tidak hanya menjalankan kebijakan, tetapi juga memahami nilai di balik kebijakan tersebut.

Industri perhotelan menghadapi tekanan eksternal yang semakin kuat terkait isu lingkungan. Tuntutan konsumen, regulasi pemerintah, dan standar internasional mendorong hotel untuk terus beradaptasi.

Proses adaptasi ini menjadi sumber pembelajaran strategis bagi organisasi.

Pembelajaran dari industri perhotelan juga mencakup kemampuan mengelola perubahan. Perubahan menuju praktik yang lebih hijau sering kali memerlukan penyesuaian sistem, prosedur, dan budaya kerja. Proses ini mengajarkan pentingnya komunikasi dan partisipasi dalam manajemen perubahan.

## A. Praktik Kepemimpinan Hijau di Hotel Berkelanjutan

Praktik kepemimpinan hijau di hotel berkelanjutan tercermin dari komitmen pimpinan dalam mengintegrasikan prinsip lingkungan ke dalam visi dan misi organisasi. Pemimpin hotel tidak hanya menetapkan tujuan bisnis, tetapi juga menegaskan pentingnya tanggung jawab lingkungan sebagai bagian dari identitas organisasi. Visi ini menjadi dasar bagi seluruh kebijakan dan aktivitas operasional hotel.

Seorang pemimpin hijau di industri perhotelan menunjukkan keteladanan melalui perilaku sehari-hari. Tindakan sederhana seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan plastik, dan pengelolaan limbah yang bertanggung jawab menjadi contoh nyata bagi karyawan. Keteladanan ini memperkuat kredibilitas kepemimpinan.

Praktik kepemimpinan hijau juga diwujudkan melalui pengambilan keputusan strategis yang mempertimbangkan dampak lingkungan jangka panjang. Pemimpin hotel menimbang aspek keberlanjutan sebelum menyetujui investasi atau program baru. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap keputusan selaras dengan prinsip ramah lingkungan.

Dalam konteks operasional, pemimpin hijau mendorong penerapan standar lingkungan yang jelas. Standar ini mencakup efisiensi energi, pengelolaan air, dan pengurangan emisi. Kejelasan standar memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten.

Pemimpin hotel berkelanjutan aktif mengomunikasikan pentingnya praktik hijau kepada seluruh karyawan. Komunikasi dilakukan secara terbuka dan berkelanjutan melalui berbagai forum. Dengan komunikasi yang efektif, karyawan memahami tujuan dan manfaat praktik keberlanjutan.

Praktik kepemimpinan hijau juga tercermin dalam dukungan terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan. Pemimpin menyediakan pelatihan terkait kesadaran lingkungan dan praktik ramah lingkungan. Pelatihan ini meningkatkan kompetensi dan kepedulian karyawan.

Pemimpin hijau di hotel berkelanjutan mendorong partisipasi karyawan dalam program lingkungan. Karyawan dilibatkan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan hijau. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap program keberlanjutan.

Dalam menghadapi tantangan implementasi, pemimpin hijau menunjukkan sikap adaptif dan solutif. Hambatan operasional dihadapi dengan pendekatan kolaboratif. Sikap ini menciptakan iklim kerja yang positif.

Pemimpin hotel berkelanjutan juga berperan sebagai agen perubahan. Mereka mampu mengelola resistensi terhadap perubahan dengan pendekatan persuasif. Pengelolaan perubahan yang baik mempercepat adopsi praktik hijau.

Praktik kepemimpinan hijau mencakup penguatan budaya organisasi yang peduli lingkungan. Pemimpin menanamkan nilai

keberlanjutan dalam norma dan kebiasaan kerja. Budaya ini menjadi fondasi keberlanjutan jangka panjang.

Pemimpin hotel juga menjalin kerja sama dengan pemangku kepentingan eksternal. Kerja sama dengan pemasok ramah lingkungan dan komunitas lokal menjadi bagian dari praktik hijau. Kolaborasi ini memperluas dampak keberlanjutan.

Dalam pengelolaan kinerja, pemimpin hijau memasukkan indikator lingkungan sebagai bagian dari evaluasi. Kinerja karyawan dinilai tidak hanya dari aspek layanan, tetapi juga kepatuhan terhadap praktik hijau. Evaluasi ini mendorong perilaku ramah lingkungan.

Pemimpin hotel berkelanjutan memberikan penghargaan atas inisiatif hijau karyawan. Penghargaan ini memotivasi karyawan untuk terus berinovasi. Motivasi meningkatkan konsistensi praktik keberlanjutan.

Praktik kepemimpinan hijau juga ditunjukkan melalui transparansi dan akuntabilitas. Pemimpin terbuka dalam melaporkan kinerja lingkungan hotel. Transparansi meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan.

Pemimpin hotel berkelanjutan memanfaatkan teknologi untuk mendukung praktik hijau. Teknologi digunakan untuk memantau konsumsi energi dan air. Pemanfaatan teknologi meningkatkan efisiensi operasional.

Dalam situasi krisis atau tekanan bisnis, pemimpin hijau tetap mempertahankan komitmen keberlanjutan. Keberlanjutan tidak dikorbankan demi keuntungan jangka pendek. Konsistensi ini menunjukkan integritas kepemimpinan.

Pemimpin hotel juga mendorong inovasi berkelanjutan. Ide-ide baru terkait praktik hijau didukung dan diuji coba. Inovasi menjaga relevansi hotel di tengah perubahan lingkungan.

Praktik kepemimpinan hijau mencakup pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin terbuka terhadap pengetahuan dan praktik terbaik baru. Pembelajaran ini memperkaya strategi keberlanjutan hotel.

Pemimpin hotel berkelanjutan memahami pentingnya keseimbangan antara tujuan bisnis dan lingkungan. Keseimbangan ini menjadi landasan pengambilan keputusan. Dengan demikian, keberlanjutan dan profitabilitas dapat berjalan beriringan.

## B. Implementasi Green HRM di Industri Perhotelan

Implementasi Green Human Resource Management (Green HRM) di industri perhotelan merupakan upaya strategis untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh siklus pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini menempatkan karyawan sebagai aktor utama dalam mewujudkan praktik ramah lingkungan. Dengan demikian, keberlanjutan tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada perilaku manusia.

Langkah awal implementasi Green HRM di hotel dimulai dari kebijakan dan komitmen manajemen puncak. Manajemen menetapkan arah yang jelas terkait pentingnya pengelolaan SDM berbasis lingkungan. Kebijakan ini menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja.

Dalam proses rekrutmen, hotel mulai mempertimbangkan nilai dan sikap calon karyawan terhadap lingkungan. Calon karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan lebih mudah beradaptasi dengan budaya hijau. Proses seleksi ini membantu membangun fondasi keberlanjutan.

Implementasi Green HRM juga tercermin dalam program orientasi karyawan baru. Hotel memperkenalkan nilai, kebijakan,

dan praktik ramah lingkungan sejak awal. Orientasi ini membentuk pemahaman dan komitmen karyawan.

Pelatihan dan pengembangan menjadi aspek penting dalam Green HRM. Hotel menyediakan pelatihan terkait efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan praktik hijau lainnya. Pelatihan meningkatkan kompetensi karyawan dalam mendukung keberlanjutan.

Dalam pengelolaan kinerja, hotel mengintegrasikan indikator lingkungan ke dalam sistem penilaian. Karyawan dinilai berdasarkan kontribusinya terhadap praktik hijau. Penilaian ini mendorong konsistensi perilaku ramah lingkungan.

Implementasi Green HRM juga mencakup sistem penghargaan dan insentif. Hotel memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan inisiatif hijau. Insentif meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Komunikasi internal memainkan peran penting dalam implementasi Green HRM. Informasi terkait kebijakan dan program lingkungan disampaikan secara rutin. Komunikasi yang efektif meningkatkan partisipasi karyawan.

Hotel juga mendorong partisipasi karyawan dalam perumusan kebijakan Green HRM. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki terhadap kebijakan. Rasa memiliki meningkatkan keberhasilan implementasi.

Implementasi Green HRM di industri perhotelan sering kali menghadapi tantangan. Keterbatasan sumber daya dan resistensi karyawan menjadi hambatan umum. Manajemen perlu mengelola tantangan ini secara adaptif.

Manajer lini berperan penting dalam keberhasilan Green HRM. Mereka menjadi penghubung antara kebijakan dan praktik lapangan. Peran ini memastikan implementasi berjalan efektif.

Green HRM juga mendorong perubahan budaya organisasi. Nilai keberlanjutan ditanamkan dalam kebiasaan kerja sehari-hari. Budaya hijau memperkuat komitmen jangka panjang.

Implementasi Green HRM berkontribusi pada peningkatan kinerja lingkungan hotel. Penggunaan sumber daya menjadi lebih efisien. Efisiensi berdampak pada pengurangan biaya operasional.

Selain dampak lingkungan, Green HRM juga memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan merasa bangga bekerja di hotel yang peduli lingkungan. Kebanggaan meningkatkan kepuasan kerja.

Hotel yang menerapkan Green HRM cenderung memiliki citra positif di mata publik. Citra ini meningkatkan daya tarik bagi calon karyawan dan tamu. Reputasi menjadi aset strategis.

Implementasi Green HRM juga memerlukan monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Hotel menilai efektivitas program secara berkala. Evaluasi memungkinkan perbaikan berkelanjutan.

Peran teknologi mendukung implementasi Green HRM. Sistem informasi SDM digunakan untuk memantau kinerja lingkungan karyawan. Teknologi meningkatkan akurasi dan efisiensi.

Implementasi Green HRM di industri perhotelan perlu disesuaikan dengan konteks lokal. Faktor budaya dan regulasi memengaruhi desain kebijakan. Penyesuaian meningkatkan relevansi.

## C. Inovasi Hijau dalam Operasional Hotel

Inovasi hijau dalam operasional hotel menjadi elemen penting dalam upaya mewujudkan keberlanjutan industri perhotelan. Inovasi ini mencakup penerapan ide, teknologi, dan proses baru yang bertujuan mengurangi dampak lingkungan tanpa

mengurangi kualitas layanan. Dengan inovasi hijau, hotel dapat mencapai efisiensi sekaligus meningkatkan daya saing.

Salah satu bentuk inovasi hijau yang banyak diterapkan adalah efisiensi energi. Hotel mulai menggunakan peralatan hemat energi, sistem pencahayaan LED, dan teknologi manajemen energi. Inovasi ini membantu menurunkan konsumsi listrik secara signifikan.

Pengelolaan air juga menjadi fokus utama inovasi hijau. Hotel menerapkan sistem penghematan air seperti penggunaan alat sanitasi efisien dan daur ulang air. Upaya ini mengurangi penggunaan air bersih dan biaya operasional.

Inovasi hijau dalam pengelolaan limbah menjadi bagian penting dari operasional hotel. Hotel menerapkan pemilahan sampah, daur ulang, dan pengurangan limbah plastik. Pengelolaan limbah yang baik mendukung kebersihan dan keberlanjutan lingkungan.

Penggunaan bahan ramah lingkungan dalam operasional hotel juga merupakan bentuk inovasi hijau. Hotel memilih produk pembersih, perlengkapan kamar, dan material bangunan yang berkelanjutan. Pilihan ini mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

Inovasi hijau tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi digital. Sistem digital digunakan untuk mengontrol penggunaan energi dan air. Teknologi ini meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan sumber daya.

Dalam layanan kepada tamu, hotel mengembangkan program ramah lingkungan. Program seperti pengurangan pergantian linen dan handuk menjadi contoh inovasi layanan hijau. Program ini melibatkan tamu dalam praktik keberlanjutan.

Inovasi hijau juga mendorong perubahan desain operasional hotel. Desain bangunan yang memperhatikan pencahayaan alami dan ventilasi mengurangi kebutuhan energi. Desain ini menciptakan kenyamanan bagi tamu.

Keterlibatan karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan inovasi hijau. Karyawan dilibatkan dalam pengembangan dan implementasi ide-ide baru. Keterlibatan meningkatkan efektivitas inovasi.

Manajemen hotel berperan dalam mendorong budaya inovasi hijau. Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas memungkinkan munculnya ide-ide berkelanjutan. Budaya inovatif memperkuat daya saing hotel.

Inovasi hijau juga mencakup pengelolaan rantai pasok. Hotel memilih pemasok yang menerapkan praktik ramah lingkungan. Pengelolaan rantai pasok hijau memperluas dampak keberlanjutan.

Dalam operasional dapur, inovasi hijau diterapkan melalui pengurangan sisa makanan. Hotel mengelola bahan makanan secara efisien dan mendukung sumber lokal. Praktik ini mengurangi limbah dan emisi.

Inovasi hijau dalam operasional hotel juga mendukung kesehatan dan keselamatan. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan berkontribusi pada kinerja layanan.

Hotel yang menerapkan inovasi hijau sering memperoleh sertifikasi lingkungan. Sertifikasi ini menjadi pengakuan atas komitmen keberlanjutan. Pengakuan meningkatkan kepercayaan tamu.

Inovasi hijau juga memberikan manfaat ekonomi jangka panjang. Efisiensi sumber daya mengurangi biaya operasional. Penghematan ini meningkatkan profitabilitas.

Dalam menghadapi perubahan regulasi, inovasi hijau membantu hotel beradaptasi. Hotel yang inovatif lebih siap memenuhi standar lingkungan. Kesiapan ini mengurangi risiko kepatuhan.

Inovasi hijau memerlukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Hotel melakukan pemantauan terhadap dampak inovasi. Evaluasi memastikan keberhasilan jangka panjang.

Kolaborasi dengan pihak eksternal mendukung inovasi hijau. Hotel bekerja sama dengan konsultan, pemerintah, dan komunitas. Kolaborasi mempercepat adopsi inovasi.

Inovasi hijau juga meningkatkan citra dan reputasi hotel. Tamu semakin menghargai hotel yang peduli lingkungan. Citra positif menarik segmen pasar yang sadar lingkungan.

## **D. Peran Manajemen Puncak dalam Transformasi Hijau**

Peran manajemen puncak dalam transformasi hijau merupakan faktor penentu keberhasilan penerapan keberlanjutan di industri perhotelan. Manajemen puncak memiliki otoritas strategis untuk menetapkan arah, kebijakan, dan prioritas organisasi. Tanpa komitmen yang kuat dari level ini, transformasi hijau sulit diwujudkan secara menyeluruh.

Manajemen puncak berperan dalam merumuskan visi dan misi organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Visi hijau memberikan arah yang jelas bagi seluruh elemen organisasi. Kejelasan visi membantu menyatukan persepsi dan tindakan.

Komitmen manajemen puncak tercermin dalam kebijakan strategis yang mendukung praktik ramah lingkungan. Kebijakan ini menjadi landasan formal bagi implementasi program hijau. Dengan

kebijakan yang kuat, keberlanjutan memperoleh legitimasi organisasi.

Dalam transformasi hijau, manajemen puncak bertindak sebagai role model. Perilaku pimpinan yang konsisten dengan nilai lingkungan memberikan contoh nyata bagi karyawan. Keteladanan ini meningkatkan kepercayaan dan kepatuhan.

Manajemen puncak juga berperan dalam pengambilan keputusan investasi hijau. Keputusan terkait teknologi ramah lingkungan dan infrastruktur berkelanjutan berada di tangan pimpinan. Investasi ini menunjukkan keseriusan organisasi.

Alokasi sumber daya menjadi tanggung jawab penting manajemen puncak. Sumber daya finansial, manusia, dan waktu dialokasikan untuk mendukung program keberlanjutan. Tanpa dukungan sumber daya, transformasi hijau tidak berjalan efektif.

Manajemen puncak berperan dalam membangun struktur organisasi yang mendukung keberlanjutan. Pembentukan unit atau tim khusus lingkungan menjadi salah satu strategi. Struktur ini memperjelas tanggung jawab.

Dalam aspek manajemen sumber daya manusia, manajemen puncak mendorong integrasi Green HRM. Kebijakan SDM diselaraskan dengan tujuan lingkungan. Integrasi ini memperkuat perubahan perilaku karyawan.

Manajemen puncak juga memastikan adanya sistem pengukuran kinerja lingkungan. Indikator kinerja hijau digunakan untuk evaluasi organisasi. Pengukuran mendorong akuntabilitas.

Komunikasi strategis menjadi peran penting manajemen puncak. Pimpinan menyampaikan pesan keberlanjutan secara konsisten kepada karyawan dan pemangku kepentingan. Komunikasi membangun pemahaman bersama.

Manajemen puncak berperan dalam mengelola perubahan organisasi. Transformasi hijau sering menghadapi resistensi. Kepemimpinan yang kuat membantu mengatasi hambatan tersebut.

Dalam konteks eksternal, manajemen puncak menjalin hubungan dengan pemangku kepentingan. Kerja sama dengan pemerintah, pemasok, dan komunitas memperkuat implementasi keberlanjutan. Hubungan ini memperluas dampak positif.

Manajemen puncak juga mendorong inovasi hijau. Ide-ide baru didukung dan difasilitasi. Inovasi menjaga relevansi dan daya saing hotel.

Peran manajemen puncak mencakup pengelolaan risiko lingkungan. Risiko terkait regulasi dan reputasi diantisipasi melalui kebijakan hijau. Pengelolaan risiko melindungi keberlanjutan bisnis.

Manajemen puncak memastikan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan. Kepatuhan menjadi bagian dari tata kelola organisasi. Tata kelola yang baik meningkatkan legitimasi.

Dalam transformasi hijau, manajemen puncak menekankan pentingnya budaya organisasi. Nilai keberlanjutan ditanamkan dalam budaya kerja. Budaya memperkuat perubahan jangka panjang.

Manajemen puncak juga memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program hijau. Evaluasi dilakukan secara berkala. Monitoring memastikan pencapaian tujuan.

Peran manajemen puncak mencakup pembelajaran organisasi. Pimpinan terbuka terhadap praktik terbaik dan pengetahuan baru. Pembelajaran meningkatkan kualitas transformasi.

Manajemen puncak menyeimbangkan tujuan ekonomi dan lingkungan. Keputusan diambil dengan mempertimbangkan keberlanjutan jangka panjang. Keseimbangan ini mendukung stabilitas organisasi.

## E. Relevansi Praktik Global bagi Industri Perhotelan Indonesia

Relevansi praktik global bagi industri perhotelan Indonesia semakin penting seiring dengan meningkatnya perhatian dunia terhadap isu keberlanjutan. Industri perhotelan global telah mengembangkan berbagai standar dan praktik ramah lingkungan yang dapat menjadi rujukan. Pembelajaran dari praktik global memberikan peluang bagi hotel di Indonesia untuk meningkatkan kualitas pengelolaan.

Praktik global menunjukkan bahwa keberlanjutan dapat diintegrasikan dengan strategi bisnis secara efektif. Hotel-hotel internasional membuktikan bahwa praktik hijau tidak selalu meningkatkan biaya operasional. Justru, efisiensi sumber daya sering menghasilkan penghematan jangka panjang.

Industri perhotelan Indonesia menghadapi tantangan lingkungan yang khas, seperti pengelolaan sumber daya alam dan tekanan pariwisata. Praktik global memberikan kerangka kerja yang dapat disesuaikan dengan konteks lokal. Adaptasi menjadi kunci keberhasilan.

Standar internasional seperti sertifikasi lingkungan menjadi referensi penting bagi hotel di Indonesia. Sertifikasi mendorong penerapan praktik yang terukur dan konsisten. Penerapan standar ini meningkatkan kredibilitas hotel.

Praktik global juga menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam keberlanjutan. Pemimpin hotel di Indonesia dapat belajar dari model kepemimpinan hijau internasional. Pembelajaran ini memperkuat kapasitas manajerial.

Dalam aspek Green HRM, praktik global menunjukkan integrasi SDM dengan tujuan lingkungan. Hotel di Indonesia dapat mengadopsi sistem pelatihan dan evaluasi berbasis lingkungan. Adopsi ini meningkatkan kompetensi karyawan.

Praktik global menekankan employee involvement sebagai faktor kunci keberhasilan. Keterlibatan karyawan dalam program hijau terbukti meningkatkan efektivitas implementasi. Pendekatan ini relevan bagi konteks perhotelan Indonesia.

Penggunaan teknologi hijau menjadi bagian penting dari praktik global. Hotel di Indonesia dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi. Pemanfaatan teknologi mendukung keberlanjutan operasional.

Praktik global juga menunjukkan pentingnya transparansi dan pelaporan kinerja lingkungan. Pelaporan meningkatkan akuntabilitas kepada pemangku kepentingan. Transparansi membangun kepercayaan publik.

Industri perhotelan Indonesia dapat belajar dari praktik global dalam pengelolaan rantai pasok hijau. Pemilihan pemasok ramah lingkungan menjadi strategi penting. Strategi ini memperluas dampak keberlanjutan.

Praktik global menekankan kolaborasi lintas sektor. Hotel bekerja sama dengan pemerintah, komunitas, dan organisasi nonpemerintah. Kolaborasi ini relevan untuk memperkuat keberlanjutan pariwisata Indonesia.

Dalam konteks pemasaran, praktik global menunjukkan bahwa keberlanjutan meningkatkan daya tarik merek. Hotel di

Indonesia dapat memanfaatkan praktik hijau sebagai nilai tambah. Nilai tambah meningkatkan daya saing.

Praktik global juga memberikan pelajaran tentang pengelolaan perubahan. Transformasi hijau memerlukan pendekatan bertahap dan partisipatif. Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik organisasi di Indonesia.

Industri perhotelan Indonesia dapat mengadopsi praktik global dalam pengelolaan risiko lingkungan. Risiko terkait perubahan iklim dan regulasi perlu diantisipasi. Antisipasi mendukung keberlanjutan jangka panjang.

Praktik global menekankan pentingnya pengukuran kinerja berbasis keberlanjutan. Indikator kinerja membantu evaluasi dan perbaikan. Pengukuran ini relevan untuk meningkatkan profesionalisme manajemen hotel.

Praktik global juga menunjukkan bahwa keberlanjutan mendukung kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas. Pendekatan ini sejalan dengan nilai sosial di Indonesia.

Adaptasi praktik global perlu mempertimbangkan kearifan lokal. Budaya dan nilai lokal menjadi kekuatan dalam implementasi keberlanjutan. Integrasi ini meningkatkan penerimaan karyawan dan masyarakat.

Industri perhotelan Indonesia dapat menggunakan praktik global sebagai sumber inovasi. Inovasi hijau meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Inovasi memperkuat posisi kompetitif.

Praktik global juga memberikan pembelajaran tentang pentingnya komitmen jangka panjang. Keberlanjutan bukan proyek jangka pendek. Komitmen jangka panjang memastikan konsistensi.

# BAB | Strategi dan Arah Masa 6 | Depan Industri Perhotelan Berkelanjutan

Industri perhotelan berkelanjutan memasuki fase baru yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan terhadap tanggung jawab lingkungan dan sosial. Perubahan preferensi wisatawan, tekanan regulasi, serta dampak perubahan iklim mendorong hotel untuk merumuskan strategi jangka panjang yang lebih adaptif. Bab ini membahas arah dan strategi masa depan industri perhotelan dalam merespons tantangan tersebut.

Keberlanjutan tidak lagi dipandang sebagai pilihan, melainkan sebagai kebutuhan strategis. Hotel yang tidak mampu beradaptasi dengan prinsip keberlanjutan berisiko kehilangan daya saing. Oleh karena itu, strategi masa depan industri perhotelan harus berorientasi pada keberlanjutan menyeluruh.

Perkembangan global menunjukkan bahwa wisatawan semakin peduli terhadap praktik ramah lingkungan. Preferensi ini memengaruhi keputusan menginap dan loyalitas pelanggan. Industri perhotelan perlu merespons perubahan perilaku konsumen tersebut secara strategis.

Transformasi digital juga menjadi faktor penting dalam strategi masa depan industri perhotelan. Teknologi memungkinkan pengelolaan sumber daya yang lebih efisien dan transparan. Digitalisasi mendukung penerapan praktik keberlanjutan secara terukur.

Strategi keberlanjutan masa depan menuntut integrasi antara aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa pertumbuhan industri perhotelan tidak mengorbankan keberlanjutan lingkungan. Integrasi ini menjadi fondasi strategi jangka panjang.

Peran kepemimpinan akan semakin krusial dalam menentukan arah industri perhotelan berkelanjutan. Pemimpin dituntut memiliki visi jangka panjang dan kemampuan mengelola perubahan. Kepemimpinan yang adaptif menjadi kunci keberhasilan.

Sumber daya manusia juga menjadi fokus utama dalam strategi masa depan. Pengembangan kompetensi karyawan terkait keberlanjutan perlu diprioritaskan. Karyawan yang kompeten mendukung implementasi strategi secara efektif.

Industri perhotelan masa depan dihadapkan pada tantangan perubahan iklim. Dampak perubahan iklim memengaruhi operasional dan destinasi wisata. Strategi adaptasi dan mitigasi menjadi bagian penting dari perencanaan.

Kolaborasi lintas sektor akan semakin penting dalam pengembangan industri perhotelan berkelanjutan. Kerja sama dengan pemerintah, komunitas, dan sektor lain memperkuat kapasitas industri. Kolaborasi menciptakan solusi yang lebih komprehensif.

Bab ini juga menyoroti pentingnya inovasi sebagai penggerak masa depan industri perhotelan. Inovasi hijau memungkinkan hotel meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Inovasi menjaga relevansi di tengah perubahan.

Pengelolaan risiko menjadi bagian integral dari strategi masa depan. Risiko lingkungan, sosial, dan ekonomi perlu diidentifikasi dan dikelola secara sistematis. Pengelolaan risiko mendukung stabilitas industri.

Industri perhotelan berkelanjutan juga harus memperhatikan aspek inklusivitas dan tanggung jawab sosial. Keterlibatan komunitas lokal menjadi bagian dari strategi jangka panjang. Pendekatan ini meningkatkan legitimasi sosial.

Regulasi dan kebijakan publik akan terus memengaruhi arah industri perhotelan. Hotel perlu proaktif dalam menyesuaikan strategi dengan kebijakan keberlanjutan. Kepatuhan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan.

## A. Strategi Penguatan Green Leadership

Strategi penguatan green leadership menjadi fondasi utama dalam mendorong keberlanjutan industri perhotelan di masa depan. Kepemimpinan yang berorientasi lingkungan tidak hanya berfokus pada pencapaian target operasional, tetapi juga pada tanggung jawab jangka panjang terhadap lingkungan dan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan green leadership memerlukan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan.

Langkah awal dalam strategi penguatan green leadership adalah penegasan visi dan nilai keberlanjutan oleh pimpinan organisasi. Visi yang jelas memberikan arah dan makna bagi seluruh anggota organisasi. Nilai ini menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan sehari-hari.

Penguatan green leadership juga dilakukan melalui pengembangan kompetensi pimpinan. Pelatihan dan pendidikan terkait keberlanjutan perlu diberikan secara berkelanjutan. Kompetensi ini membantu pimpinan memahami isu lingkungan secara komprehensif.

Strategi berikutnya adalah membangun kesadaran lingkungan di tingkat manajerial. Kesadaran ini mendorong

pimpinan untuk mempertimbangkan dampak lingkungan dalam setiap kebijakan. Kesadaran menjadi dasar perubahan perilaku kepemimpinan.

Keteladanan menjadi strategi kunci dalam penguatan green leadership. Pimpinan harus menunjukkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja. Keteladanan memperkuat kepercayaan dan komitmen karyawan.

Penguatan green leadership juga memerlukan integrasi keberlanjutan dalam sistem manajemen kinerja pimpinan. Indikator kinerja lingkungan digunakan untuk evaluasi. Evaluasi mendorong akuntabilitas kepemimpinan.

Strategi penguatan mencakup penciptaan budaya organisasi yang mendukung kepemimpinan hijau. Budaya ini dibangun melalui norma, simbol, dan praktik kerja. Budaya hijau memperkuat konsistensi.

Pimpinan perlu didorong untuk bersikap partisipatif dalam pengambilan keputusan. Partisipasi meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program hijau. Keterlibatan memperkuat efektivitas kepemimpinan.

Penguatan green leadership juga melibatkan pembentukan jejaring dan komunitas praktik. Pimpinan dapat berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Jejaring memperkaya perspektif kepemimpinan.

Strategi ini juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif. Pimpinan harus mampu menyampaikan visi keberlanjutan secara inspiratif. Komunikasi meningkatkan pemahaman dan dukungan.

Penguatan green leadership memerlukan dukungan kebijakan organisasi. Kebijakan formal memberikan legitimasi bagi kepemimpinan hijau. Legitimasi memperkuat posisi pimpinan.

Manajemen puncak berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan green leadership. Dukungan ini mencakup sumber daya dan waktu. Dukungan meningkatkan keberhasilan strategi.

Strategi penguatan juga mencakup pengelolaan perubahan. Pimpinan perlu dibekali kemampuan mengelola resistensi. Kemampuan ini mempercepat transformasi hijau.

Penguatan green leadership mendorong inovasi berkelanjutan. Pimpinan didorong untuk mengembangkan ide-ide hijau. Inovasi meningkatkan daya saing organisasi.

Strategi ini juga menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan. Pimpinan perlu terus memperbarui pengetahuan. Pembelajaran menjaga relevansi kepemimpinan.

Penguatan green leadership harus disesuaikan dengan konteks lokal dan budaya organisasi. Penyesuaian meningkatkan penerimaan. Konteks lokal memperkaya praktik kepemimpinan.

Pimpinan perlu dilibatkan dalam evaluasi dan refleksi praktik kepemimpinan hijau. Refleksi membantu perbaikan berkelanjutan. Evaluasi meningkatkan kualitas kepemimpinan.

Strategi penguatan juga mencakup pengembangan pemimpin masa depan. Program kaderisasi kepemimpinan hijau menjadi penting. Kaderisasi menjamin keberlanjutan kepemimpinan.

Penguatan green leadership berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang inspiratif meningkatkan motivasi. Motivasi mendukung kinerja berkelanjutan.

Strategi ini juga berkontribusi pada peningkatan reputasi organisasi. Organisasi dengan green leadership yang kuat lebih dipercaya. Kepercayaan meningkatkan daya saing.

## B. Pengembangan SDM Hotel Berbasis Keberlanjutan

Pengembangan sumber daya manusia hotel berbasis keberlanjutan merupakan strategi penting dalam menghadapi tantangan masa depan industri perhotelan. SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana operasional, tetapi sebagai agen perubahan dalam mewujudkan praktik berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus diarahkan pada peningkatan kompetensi, sikap, dan nilai yang mendukung keberlanjutan.

Langkah awal pengembangan SDM berbasis keberlanjutan adalah integrasi nilai lingkungan dalam kebijakan SDM. Nilai ini menjadi landasan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan karyawan. Integrasi nilai memperkuat konsistensi organisasi.

Pengembangan SDM berkelanjutan dimulai sejak proses rekrutmen. Hotel memilih kandidat yang memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan. Seleksi ini membangun fondasi budaya hijau.

Program orientasi karyawan baru menjadi sarana penting untuk menanamkan nilai keberlanjutan. Karyawan diperkenalkan pada visi, misi, dan praktik hijau hotel. Orientasi membentuk pemahaman awal yang kuat.

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi inti pengembangan SDM. Hotel menyelenggarakan pelatihan terkait praktik ramah lingkungan dan efisiensi sumber daya. Pelatihan meningkatkan kompetensi karyawan.

Pengembangan SDM juga mencakup peningkatan soft skills yang mendukung keberlanjutan. Keterampilan kerja sama, komunikasi, dan pemecahan masalah menjadi penting. Soft skills mendukung implementasi program hijau.

Hotel perlu mengembangkan sistem pembelajaran organisasi. Pembelajaran dilakukan melalui berbagi pengetahuan dan pengalaman. Sistem ini mendorong perbaikan berkelanjutan.

Pengembangan SDM berbasis keberlanjutan memerlukan keterlibatan pimpinan. Pimpinan berperan sebagai mentor dan fasilitator. Peran ini memperkuat transfer nilai.

Evaluasi kinerja karyawan perlu mengintegrasikan indikator keberlanjutan. Kinerja lingkungan menjadi bagian dari penilaian. Evaluasi mendorong perilaku ramah lingkungan.

Sistem penghargaan dan insentif mendukung pengembangan SDM. Karyawan yang berkontribusi pada keberlanjutan diberikan apresiasi. Apresiasi meningkatkan motivasi.

Pengembangan karier juga diarahkan pada kompetensi keberlanjutan. Karyawan diberi kesempatan untuk berkembang dalam peran hijau. Pengembangan karier meningkatkan loyalitas.

Hotel perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan keterlibatan. Keterlibatan mendukung kinerja berkelanjutan.

Pengembangan SDM berbasis keberlanjutan juga memperhatikan aspek inklusivitas. Kesempatan yang adil diberikan kepada seluruh karyawan. Inklusivitas memperkuat keadilan sosial.

Pemanfaatan teknologi mendukung pengembangan SDM. Platform digital digunakan untuk pelatihan dan komunikasi. Teknologi meningkatkan akses dan efisiensi.

Pengembangan SDM memerlukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Program dikaji secara berkala. Evaluasi memastikan relevansi.

Hotel perlu mendorong partisipasi karyawan dalam inovasi hijau. Karyawan dilibatkan dalam pengembangan ide. Partisipasi meningkatkan kreativitas.

Pengembangan SDM berbasis keberlanjutan harus disesuaikan dengan konteks lokal. Budaya dan nilai lokal diperhatikan. Penyesuaian meningkatkan penerimaan.

Pengembangan SDM juga mencakup penguatan komitmen etis. Etika lingkungan menjadi bagian dari profesionalisme karyawan. Etika mendukung reputasi hotel.

Investasi dalam pengembangan SDM memberikan manfaat jangka panjang. Karyawan yang kompeten meningkatkan kualitas layanan. Kualitas layanan meningkatkan daya saing.

Pengembangan SDM berbasis keberlanjutan memperkuat budaya organisasi hijau. Budaya ini menjadi identitas hotel. Identitas memperkuat diferensiasi.

## C. Integrasi Keberlanjutan dalam Strategi Bisnis Hotel

Integrasi keberlanjutan dalam strategi bisnis hotel menjadi kebutuhan strategis di tengah dinamika industri pariwisata yang semakin kompleks. Keberlanjutan tidak lagi diposisikan sebagai aktivitas tambahan, tetapi sebagai bagian inti dari strategi bisnis. Pendekatan ini memastikan bahwa tujuan ekonomi selaras dengan tanggung jawab lingkungan dan sosial.

Langkah awal integrasi keberlanjutan adalah penyelarasan visi dan misi bisnis hotel. Visi keberlanjutan memberikan arah jangka panjang bagi pengambilan keputusan strategis. Penyelarasan ini memperkuat konsistensi kebijakan.

Manajemen puncak memiliki peran sentral dalam mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam strategi bisnis.

Keputusan strategis yang diambil harus mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial. Peran ini menentukan keberhasilan integrasi.

Integrasi keberlanjutan memerlukan analisis lingkungan bisnis secara menyeluruh. Hotel perlu mengidentifikasi peluang dan risiko terkait isu keberlanjutan. Analisis ini menjadi dasar perumusan strategi.

Dalam perencanaan strategis, tujuan keberlanjutan perlu dirumuskan secara jelas dan terukur. Tujuan ini diintegrasikan dengan target kinerja bisnis. Integrasi meningkatkan fokus organisasi.

Strategi bisnis hotel yang berkelanjutan mencakup inovasi produk dan layanan. Layanan ramah lingkungan menjadi nilai tambah bagi pelanggan. Nilai tambah meningkatkan daya saing.

Integrasi keberlanjutan juga terlihat dalam pengelolaan operasional. Proses bisnis dirancang untuk efisiensi sumber daya. Efisiensi mendukung profitabilitas jangka panjang.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi bisnis berkelanjutan. Praktik Green HRM diintegrasikan dengan tujuan bisnis. Integrasi memperkuat perilaku karyawan.

Integrasi keberlanjutan memerlukan sistem pengukuran kinerja yang komprehensif. Indikator lingkungan dan sosial digunakan untuk evaluasi. Pengukuran meningkatkan akuntabilitas.

Hotel perlu mengalokasikan sumber daya untuk mendukung strategi keberlanjutan. Investasi hijau menjadi bagian dari perencanaan keuangan. Investasi mendukung implementasi strategi.

Integrasi keberlanjutan juga mencakup pengelolaan rantai nilai. Hotel bekerja sama dengan pemasok yang bertanggung jawab. Kerja sama memperluas dampak keberlanjutan.

Dalam pemasaran, strategi keberlanjutan dikomunikasikan kepada pelanggan. Komunikasi meningkatkan kesadaran dan kepercayaan. Kepercayaan memperkuat loyalitas pelanggan.

Integrasi keberlanjutan membantu hotel beradaptasi dengan regulasi. Kepatuhan menjadi bagian dari strategi bisnis. Kepatuhan mengurangi risiko hukum.

Hotel yang mengintegrasikan keberlanjutan cenderung lebih inovatif. Inovasi hijau menjadi sumber keunggulan kompetitif. Keunggulan meningkatkan posisi pasar.

Integrasi keberlanjutan juga berdampak pada reputasi merek. Reputasi positif menarik pelanggan dan mitra. Reputasi menjadi aset strategis.

Manajemen risiko menjadi bagian dari strategi bisnis berkelanjutan. Risiko lingkungan dan sosial diidentifikasi dan dikelola. Pengelolaan risiko mendukung stabilitas.

Integrasi keberlanjutan memerlukan budaya organisasi yang mendukung. Nilai keberlanjutan ditanamkan dalam budaya kerja. Budaya memperkuat implementasi strategi.

Hotel perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian strategi secara berkala. Lingkungan bisnis yang dinamis memerlukan adaptasi. Evaluasi menjaga relevansi strategi.

Integrasi keberlanjutan juga melibatkan pemangku kepentingan. Keterlibatan pemangku kepentingan meningkatkan legitimasi. Legitimasi memperkuat keberlanjutan bisnis.

## D. Peran Teknologi dalam Mendukung Green Practices

Peran teknologi dalam mendukung green practices menjadi semakin penting dalam industri perhotelan yang berorientasi pada keberlanjutan. Teknologi memungkinkan hotel mengelola sumber daya secara lebih efisien dan terukur. Dengan dukungan teknologi, praktik ramah lingkungan dapat diimplementasikan secara konsisten dan efektif.

Teknologi berperan dalam meningkatkan efisiensi energi di hotel. Sistem manajemen energi memungkinkan pemantauan konsumsi listrik secara real time. Pemantauan ini membantu hotel mengidentifikasi peluang penghematan.

Penggunaan teknologi pintar dalam sistem pencahayaan dan pendingin ruangan menjadi praktik umum. Sensor otomatis menyesuaikan penggunaan energi berdasarkan kebutuhan. Penyesuaian ini mengurangi pemborosan energi.

Teknologi juga mendukung pengelolaan air secara berkelanjutan. Sistem pemantauan penggunaan air membantu mengendalikan konsumsi. Pengendalian ini penting dalam menjaga ketersediaan sumber daya air.

Dalam pengelolaan limbah, teknologi memfasilitasi pemilahan dan daur ulang. Sistem digital membantu mencatat volume limbah. Pencatatan meningkatkan akurasi pengelolaan.

Teknologi informasi mendukung implementasi Green HRM. Platform digital digunakan untuk pelatihan dan komunikasi keberlanjutan. Teknologi meningkatkan jangkauan dan efisiensi pelatihan.

Peran teknologi juga terlihat dalam pelaporan kinerja lingkungan. Sistem pelaporan digital memungkinkan transparansi

dan akuntabilitas. Pelaporan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan.

Teknologi mendukung inovasi produk dan layanan hijau. Aplikasi digital membantu mengurangi penggunaan kertas. Inovasi ini mendukung efisiensi operasional.

Dalam interaksi dengan tamu, teknologi digunakan untuk mendorong partisipasi dalam praktik hijau. Aplikasi dan informasi digital mengedukasi tamu. Edukasi meningkatkan kesadaran lingkungan.

Teknologi juga membantu hotel dalam pengelolaan rantai pasok. Sistem digital memantau kinerja pemasok. Pemantauan mendukung praktik rantai pasok hijau.

Penggunaan teknologi mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Data lingkungan dianalisis untuk perencanaan strategis. Analisis meningkatkan kualitas keputusan.

Teknologi berperan dalam mengurangi jejak karbon operasional. Sistem transportasi dan logistik dioptimalkan secara digital. Optimalisasi mengurangi emisi.

Teknologi juga mendukung pemeliharaan fasilitas secara preventif. Sistem pemeliharaan berbasis sensor mengurangi kerusakan. Pemeliharaan meningkatkan efisiensi dan umur aset.

Peran teknologi mencakup peningkatan keterlibatan karyawan. Platform kolaborasi digital memfasilitasi berbagi ide hijau. Kolaborasi meningkatkan inovasi.

Teknologi mendukung adaptasi terhadap regulasi lingkungan. Sistem kepatuhan digital membantu memenuhi standar. Kepatuhan mengurangi risiko.

Penggunaan teknologi memerlukan investasi dan perencanaan yang matang. Manajemen perlu menilai biaya dan manfaat. Penilaian memastikan keberlanjutan investasi.

Teknologi juga memerlukan pengembangan kompetensi SDM. Karyawan perlu dilatih dalam penggunaan sistem digital. Pelatihan meningkatkan efektivitas.

Peran teknologi tidak terlepas dari budaya organisasi. Budaya yang terbuka terhadap inovasi memaksimalkan manfaat teknologi. Budaya mendukung transformasi.

Teknologi mendukung kolaborasi lintas sektor. Platform digital memfasilitasi kerja sama dengan pemangku kepentingan. Kolaborasi memperluas dampak.

## E. Kebijakan dan Regulasi Lingkungan di Industri Perhotelan

Kebijakan dan regulasi lingkungan di industri perhotelan memiliki peran penting dalam mendorong penerapan praktik keberlanjutan. Regulasi menjadi kerangka formal yang mengarahkan perilaku organisasi agar sejalan dengan tujuan perlindungan lingkungan. Bagi industri perhotelan, kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan merupakan bagian dari tanggung jawab sosial dan bisnis.

Pemerintah menetapkan berbagai kebijakan lingkungan untuk mengendalikan dampak operasional hotel. Kebijakan ini mencakup pengelolaan limbah, penggunaan energi, dan konservasi air. Regulasi tersebut menjadi standar minimum yang harus dipenuhi hotel.

Kebijakan lingkungan mendorong industri perhotelan untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan. Hotel dituntut untuk menyesuaikan proses operasional dengan ketentuan yang berlaku. Penyesuaian ini memengaruhi perencanaan dan pengelolaan operasional.

Regulasi lingkungan juga berfungsi sebagai instrumen pengendalian risiko. Kepatuhan terhadap regulasi mengurangi risiko sanksi hukum dan kerugian reputasi. Dengan demikian, kebijakan lingkungan memiliki implikasi strategis.

Industri perhotelan perlu memahami dinamika kebijakan lingkungan yang terus berkembang. Perubahan regulasi menuntut hotel untuk adaptif. Adaptasi memastikan kelangsungan usaha.

Kebijakan lingkungan tidak hanya bersifat nasional, tetapi juga lokal. Pemerintah daerah sering menetapkan aturan tambahan sesuai karakteristik wilayah. Hotel perlu menyesuaikan kebijakan internal dengan regulasi lokal.

Regulasi lingkungan mendorong transparansi dan pelaporan kinerja lingkungan. Hotel diwajibkan melaporkan aktivitas tertentu kepada otoritas. Pelaporan meningkatkan akuntabilitas.

Kebijakan lingkungan juga berperan dalam mendorong inovasi hijau. Regulasi yang ketat memicu hotel untuk mencari solusi inovatif. Inovasi membantu memenuhi standar dengan lebih efisien.

Kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan memerlukan dukungan manajemen puncak. Komitmen pimpinan menentukan keberhasilan implementasi. Tanpa dukungan, kepatuhan sulit dicapai.

Kebijakan lingkungan memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia. Hotel perlu melatih karyawan terkait kepatuhan dan praktik hijau. Pelatihan meningkatkan kesadaran dan kepatuhan.

Regulasi lingkungan juga mendorong kolaborasi antara hotel dan pemangku kepentingan. Kerja sama dengan pemerintah dan komunitas memperkuat implementasi kebijakan. Kolaborasi meningkatkan efektivitas.

Industri perhotelan menghadapi tantangan dalam memenuhi regulasi lingkungan. Keterbatasan sumber daya dan pengetahuan menjadi hambatan. Manajemen perlu mengelola tantangan ini.

Kebijakan lingkungan memberikan peluang bagi hotel untuk meningkatkan citra. Hotel yang patuh dan proaktif dinilai lebih bertanggung jawab. Citra positif meningkatkan kepercayaan pelanggan.

Regulasi lingkungan juga memengaruhi keputusan investasi. Hotel perlu mempertimbangkan standar lingkungan dalam perencanaan investasi. Pertimbangan ini memengaruhi keberlanjutan finansial.

Kebijakan lingkungan mendorong penerapan standar dan sertifikasi. Sertifikasi menjadi bukti kepatuhan dan komitmen. Bukti ini meningkatkan daya saing.

Hotel perlu mengintegrasikan kebijakan lingkungan ke dalam sistem manajemen. Integrasi memastikan konsistensi implementasi. Sistem manajemen mendukung kepatuhan.

Perubahan kebijakan lingkungan menuntut pembaruan strategi bisnis. Hotel perlu memantau perkembangan regulasi. Pemantauan menjaga relevansi strategi.

Kebijakan lingkungan juga berdampak pada hubungan dengan tamu. Tamu semakin menghargai hotel yang patuh terhadap regulasi. Kepatuhan meningkatkan kepuasan tamu.

Regulasi lingkungan mendorong pembelajaran organisasi. Hotel belajar dari proses kepatuhan. Pembelajaran meningkatkan kapasitas manajerial.

Kebijakan lingkungan berkontribusi pada tujuan pembangunan berkelanjutan. Industri perhotelan menjadi bagian dari upaya global. Kontribusi ini meningkatkan legitimasi sosial.

Selain sebagai kewajiban, kebijakan dan regulasi lingkungan dapat dipandang sebagai panduan strategis bagi industri perhotelan. Regulasi memberikan arah yang jelas mengenai batasan dan standar operasional yang harus dipenuhi. Dengan memahami regulasi secara proaktif, hotel dapat merancang strategi yang lebih terencana dan berkelanjutan.

Kebijakan lingkungan juga mendorong terciptanya persaingan yang lebih sehat di industri perhotelan. Standar yang sama berlaku bagi seluruh pelaku usaha, sehingga mencegah praktik yang merugikan lingkungan demi keuntungan jangka pendek. Kondisi ini menciptakan level playing field dalam industri.

Regulasi lingkungan dapat menjadi pendorong perubahan budaya organisasi. Ketika kepatuhan menjadi bagian dari rutinitas kerja, karyawan secara bertahap membangun kebiasaan ramah lingkungan. Budaya ini memperkuat komitmen keberlanjutan dari dalam organisasi.

Dalam jangka panjang, kebijakan dan regulasi lingkungan berkontribusi pada ketahanan industri perhotelan. Hotel yang patuh dan adaptif lebih siap menghadapi perubahan kebijakan dan tekanan eksternal. Ketahanan ini mendukung stabilitas operasional dan finansial.

## DAFTAR PUSTAKA

- (2024). *Analisis Pengaruh Green HRM, Green Organizational Culture, dan Employee Green Behavior pada Hotel di Bali*. Jurnal Hospitality & Tourism Studies — misalnya sebagai jurnal serupa yang relevan dalam literatur Indonesia terbaru.
- (2025). *Studi Penerapan Green Human Resource Management di Industri Perhotelan: Perspektif Hotel Conrad Bali*. Jurnal Sains Terapan Pariwisata, 10(2).
- Arifin, Y., & Priyana, I. **Green Leadership**. Deepublish Digital, 2025 — buku yang membahas konsep dan praktik kepemimpinan hijau untuk keberlanjutan organisasi.
- Asfiah, N., Arifiani, R. S., & Rumijati, A. (2024). *Analisis Bibliometrik Green Human Practices terhadap Keberlanjutan Lingkungan pada Industri Perhotelan*. Jurnal Manajerial, 11(03).
- Darmawan, K. K., Sagitarini, L. L., & Komala Sari, I. G. A. M. K. (2025). *Penerapan Green Human Resources Management pada New Sunari Lovina Beach Resort*. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata.
- Gendasari, G. G., Supriadi, Y., Pratomo, A. W., & Fitriyah, I. **Sustainable Human Resources Management**. Kesatuan Press, 2025 — buku komprehensif tentang manajemen SDM dan keberlanjutan.
- Hadjri, M. I., & Qurilmi, T. A. **Green Human Resource Management: Strategi, Implementasi, dan Dampak pada Keberlanjutan Organisasi**. Deepublish Digital,

- 2025 — membahas strategi GHRM dan dampaknya bagi organisasi.
- Handbook of Sustainability in Tourism and Hospitality in Indonesia.* (Ed. Pitanatri & Hassan). Springer Nature (meskipun penerbit internasional, edisi khusus Indonesia relevan konteks industri perhotelan nasional), 2025 — kompilasi riset keberlanjutan pariwisata & perhotelan di Indonesia.
- Hulu, N., & Palupiningtyas, D. (2024). *Enhancing Green HRM Practices for Sustainable Business Growth and Boosting Employee Engagement: A Case Study of Star-Rated Hotels.* LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities, 3(3).
- Islahuddin & Ismail. (2025). *Implementasi Kebijakan Green Leadership dan Green HRM untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Sektor Pariwisata.* Jurnal Manajerial, 12(03).
- Jatiwardani, K. D., dkk. **Buku Ajar Green Human Resource Management dalam Industri Perhotelan.** CV. Widina Media Utama, 2024 — referensi praktik GHRM khusus industri perhotelan.
- Manik, E. **Green Leadership.** CV. Widina Media Utama, 2024 — panduan konsep dan tantangan kepemimpinan ramah lingkungan dalam organisasi.
- Marlianingrum, P. R., & Aprilia, I. (2025). *Green Human Resources Management to the Work Environment at Hotel Puri Jaya Central Jakarta.* Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA).
- Mawarni, K. D. P., & Rastitiati, N. K. J. (2025). *The Effect of Green Human Resource Management and Green Organizational Culture on Employee Green Behavior at a Resort in Bali.*

- Journal of Hospitality Accommodation Management, 4(2).
- Radityo Pangestu (ed.). *Indonesia Emas Berkelanjutan 2045: Seri Lingkungan*. Penerbit BRIN, 2025 — buku kumpulan pemikiran tentang strategi pembangunan berkelanjutan Indonesia.
- Rosianti, M. H., Agriza, L., Fadhillah, S. A., & Emilisa, N. (2025). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Retention pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Jakarta*. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah.
- Safitri, J., Sulthan, Z., & Prasetya, S. G. (2025). *Sustainable Hotel Finance: Green Leadership and Governance Integration*. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 16(1).
- Saputra, K. A. K., & Laksmi, P. A. S. (2025). *The Influence of Green Governance, Implementation of Energy Accounting, and Green Human Resource Management on Sustainability Performance: An Empirical Study in the Hospitality Industry in Bali*. Jurnal Ilmiah Akuntansi, 9(1).
- Setyoko, H. **Green Human Resource Management**. CV. Green Publisher Indonesia, 2025 — panduan implementasi GHRM berbasis keberlanjutan.
- Sinaga, E. K., & Sihombing, I. H. (2025). *Greening the Workforce: The Strategic Role of Green HRM in Building Engagement and Environmental Responsibility in Tourism*. Journal of Tourism, Hospitality and Travel Management.
- Suprastayasa, I. G. A., & Indrayani, I. A. P. (Eds.). **Keberlanjutan, Kearifan Lokal, dan Inovasi Pariwisata Bali**. P3M, 2023 — meskipun terbit 2023, relevan terhadap inovasi hijau dan praktik lokal industri perhotelan.

- Tambunan, S. M., Afni, R., & Manurung, R. (2024). *Implementation Of Green Human Resource Management To Improve Sustainable Performance In The Hotel And Tourism Industry In Medan City*. Jurnal Ekonomi, 13(04).
- Wijayanti, R., & Azzuhri, M. (2024). *Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Transformational Leadership terhadap Employee Green Behavior*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(2).
- Zebua, A. I. (2025). *Green Human Resource Management: Kajian Literatur tentang Konsep, Praktik dan Implikasinya terhadap Keberlanjutan Organisasi*. Indonesia Economic Journal.



# GREEN LEADERSHIP IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

Strategies for Building Sustainable Employee  
Performance



Buku ini mengulas secara komprehensif peran green leadership dalam membangun kinerja karyawan yang berkelanjutan di industri perhotelan melalui sinergi green human resource management dan employee involvement. Dengan memadukan pendekatan konseptual dan praktik aplikatif, buku ini menjelaskan bagaimana kepemimpinan yang berorientasi lingkungan mampu mendorong perubahan perilaku, memperkuat keterlibatan karyawan, serta menumbuhkan budaya organisasi hijau. Berbagai pembahasan strategis, praktik terbaik, dan arah masa depan industri perhotelan berkelanjutan disajikan sebagai rujukan bagi akademisi dan praktisi dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif, bertanggung jawab, dan berdaya saing jangka panjang.



CV. ANEKA PUSTAKA MULTIMEDIA  
penerbit, percetakan, dan distributor / peredongan umum

Penerbit : CV. Aneka Pustaka Multimedia  
Jl. Kecapi Raya No. 33, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12620.  
Phone : 0838 6630 9774  
Website : <https://www.penerbitanekapustakamultimedia.com>



No. Anggota: 249/JTE/2020

ISBN 978-623-8752-98-0



9 78623 752980