

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor dalam pariwisata yang memiliki hubungan erat dengan isu keberlanjutan lingkungan. Operasional hotel berjalan hampir tanpa henti setiap hari, mulai dari penggunaan listrik untuk pencahayaan, pendingin ruangan, *lift*, peralatan dapur, *laundry*, hingga berbagai fasilitas pelayanan tamu. Aktivitas tersebut membutuhkan energi dan air dalam jumlah besar yang menghasilkan limbah padat maupun limbah cair dari kegiatan kamar tamu, restoran, dapur, *housekeeping*, *laundry*, serta area pendukung lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor perhotelan memiliki kontribusi terhadap konsumsi energi, penggunaan air, timbulan limbah, dan emisi dari aktivitas operasional harian. Menurut Bekun et al., (2022) menunjukkan bahwa sektor pariwisata berkontribusi terhadap emisi karbon global, sementara United Nations Environment Programme, (2023) mencatat bahwa sektor akomodasi global menyumbang sekitar 21% dari total emisi gas rumah kaca industri pariwisata.

Besarnya penggunaan sumber daya dalam kegiatan hotel menuntut adanya perubahan pola pengelolaan dari sekedar berorientasi pada pelayanan tamu menuju yang lebih memperhatikan dampak lingkungan. Hotel tidak hanya dituntut memberikan layanan yang nyaman, tetapi perlu memastikan bahwa penggunaan energi, air, bahan operasional, dan pengelolaan limbah dilakukan secara lebih efisien dan bertanggung jawab. Tanpa pengelolaan yang baik, aktivitas hotel dapat meningkatkan beban lingkungan melalui pemborosan energi, penggunaan air berlebih, timbulan limbah, dan potensi pencemaran dari limbah cair maupun padat.

Sejalan dengan arah pariwisata berkelanjutan, ekowisata menjadi salah satu pendekatan yang menekankan pentingnya tanggung jawab terhadap kelestarian

lingkungan, manfaat ekonomi, dan edukasi bagi masyarakat maupun pengunjung. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2009, ekowisata didefinisikan sebagai kegiatan wisata alam yang bertanggung jawab terhadap kelestarian lingkungan, memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat lokal, dan mengandung unsur edukasi bagi pengunjung dengan persyaratan meliputi konservasi sumber daya alam. Persyaratan dalam ekowisata mencakup konservasi sumber daya alam, keterlibatan masyarakat, pengendalian dampak lingkungan, dan pengelolaan keberlanjutan (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2009; Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2021). Dalam sektor akomodasi, prinsip tersebut dapat diwujudkan melalui penerapan konsep *green hotel*.

Penelitian yang dilakukan oleh Deng et al., (2021) menjelaskan bahwa konsep *green hotel* merupakan sistem pengelolaan yang mengintegrasikan aspek ramah lingkungan, efisiensi sumber daya, dan keberlanjutan sosial-ekonomi serta seluruh operasionalnya. Menurut Alkotdriyah, (2024) *green hotel* mencakup praktik konservasi energi, efisiensi air, pengelolaan limbah, pengurangan emisi, dan penggunaan bahan-bahan yang tidak merusak lingkungan. Kemudian, menurut Jaelani et al., (2023) *green hotel management* bukan hanya sekedar inisiatif lingkungan, tetapi strategi bisnis jangka panjang yang mampu meningkatkan efisiensi biaya, citra merek, serta kepuasan pelanggan.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa penerapan praktik hijau di hotel dapat menurunkan konsumsi energi dan air secara substansial serta mengurangi timbulan limbah sehingga memberi manfaat lingkungan sekaligus penghematan biaya operasional jangka panjang (Makoondlall-Chadee & Bokhoree, 2024). Sebagai bagian dari upaya yang lebih luas untuk mendorong praktik ramah lingkungan di sektor perhotelan, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia telah mengadopsi ASEAN *Green Hotel Standard* yang berfungsi sebagai kerangka kerja untuk hotel dalam menerapkan praktik berkelanjutan dengan fokus pada sepuluh kriteria termasuk efisiensi energi, konservasi air, pengelolaan limbah, penggunaan bahan ramah lingkungan, dan

keterlibatan staf dan tamu dalam inisiatif berkelanjutan (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2022).

Meskipun konsep *green hotel* semakin relevan, implementasinya di Indonesia belum sepenuhnya optimal. Studi yang dilakukan oleh Gultom et al., (2025) menunjukkan bahwa hambatan utama terletak pada rendahnya komitmen manajemen terhadap investasi hijau, keterbatasan anggaran operasional untuk modernisasi peralatan efisien energi, dan kurangnya pelatihan bagi karyawan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa penerapan *green hotel* tidak cukup hanya mengandalkan fasilitas atau teknologi pendukung. Hotel memerlukan kebijakan organisasi yang jelas agar praktik ramah lingkungan dapat berjalan secara konsisten dalam kegiatan operasional.

Dalam konteks tersebut, *Green Hotel Policy* menjadi instrumen penting untuk mengarahkan operasional hotel agar lebih hemat energi, efisien dalam penggunaan air, tertib dalam pengelolaan limbah, dan mampu menekan dampak lingkungan dari aktivitas harian hotel. *Green Hotel Policy* berperan sebagai pedoman organisasi yang dapat diterjemahkan ke dalam prosedur kerja, sosialisasi, pelatihan, pengawasan, penyediaan fasilitas pendukung, dan pembiasaan perilaku hijau di tempat kerja. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan *green hotel* sangat bergantung pada kemampuan kebijakan tersebut dalam membentuk *Employee Green Behavior* pada karyawan sebagai pelaksana langsung kegiatan operasional hotel.

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa praktik *Green Human Resource Management* dan kebijakan lingkungan hotel memiliki peran signifikan dalam membentuk *Employee Green Behavior*. Penelitian dengan metode *systematic literature review* oleh Alreahi et al., (2023) menunjukkan bahwa praktik GHRM terbagi dalam beberapa kategori utama yang berorientasi pada tujuan lingkungan. Sementara itu, penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dilakukan oleh K. Khan et al., (2025) serta N. U. Khan et al., (2022) membuktikan adanya hubungan positif antara kebijakan GHRM dan perilaku hijau karyawan. Pendekatan PLS-SEM yang digunakan oleh Tang & Amini, (2023), Sheikh et al., (2024), Dewanti et al., (2025)

menunjukkan bahwa kebijakan manajemen hijau mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasi berbasis lingkungan melalui peran mediasi dan moderasi variabel internal. Di sisi lain, penelitian kuantitatif oleh Murillo-Ramos et al., (2024) menyoroti peningkatan *green voice behavior*, sedangkan Perwira et al., (2025) melalui analisis PLS-SEM menegaskan bahwa inovasi hijau menjadi mekanisme penting dalam mendorong keberlanjutan organisasi.

Namun demikian, terdapat variasi metode dan fokus penelitian yang menunjukkan adanya celah penelitian. Beberapa studi menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* seperti Bhatti et al., (2022) dan Hassanein et al., (2024) yang lebih menekankan pada kepuasan kerja dan retensi karyawan dibandingkan perilaku operasional. Penelitian dengan metode *Smart PLS* oleh Yayla et al., (2024) menambahkan variabel moderasi berupa kategori hotel, sedangkan penelitian Gede & Sulistyaningsih (2023) menggunakan *path analysis* yang berfokus pada kemampuan lingkungan daripada perilaku nyata. Kemudian, penelitian kualitatif oleh Palupiningtyas et al., (2024), Mahran et al., (2025), dan Aditya et al., (2025) belum memberikan bukti empiris berbasis responden hotel secara langsung. Variasi metode tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih didominasi pendekatan kuantitatif dengan model statistik, namun belum banyak yang mengintegrasikan analisis kebijakan formal dengan perilaku operasional karyawan secara komprehensif sehingga penelitian ini menjadi relevan untuk mengisi kekosongan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, ringkasan penelitian terdahulu yang telah dianalisis disajikan secara sistematis pada Tabel 1.1 sebagai dasar dalam memperkuat arah penelitian ini.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<i>Green Human Resources Management in the Hotel Industry : A Systematic Review</i>	Alreahi et al., (2023)	<i>Systematic Literature Review</i>	Praktik <i>Green Human Resources Management</i> dalam industri hotel terbagi dalam empat kategori utama, berperan melalui tujuan lingkungan, dan menghadapi hambatan pentingnya dalam penerapan	Mengkaji peran kebijakan organisasi terhadap perilaku berkelanjutan.	Penelitian ini bersifat tinjauan dan bukan studi empiris hotel tertentu.
2	<i>The Impact of Green HRM Practices on Green Innovative Work Behaviour : Empirical Evidence from the Hospitality Sector of China and Pakistan</i>	(K. Khan et al., 2025)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Studi menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara <i>Green Human Resource Management</i> dan <i>Green Innovative Work Behaviour</i> .	Adanya keterkaitan mengenai kebijakan HR dengan reaksi perilaku karyawan.	Penelitian ini berfokus pada inovasi dengan ruang lingkup yang belum memasukkan aspek kepatuhan terhadap SOP.
3	<i>Green Human Resources Management in Hospitality : Nurturing Green Voice Behaviours Through Passion and Mindfulness</i>	(Murillo-Ramos et al., 2024)	Penelitian Kuantitatif	<i>Green Human Resources Management</i> meningkatkan intensi karyawan menyampaikan gagasan berkelanjutan	Penilaian terkait pengaruh kebijakan internal hotel.	Penelitian berfokus pada <i>green voice</i> bukan kepatuhan normatif
4	<i>Green Human Resources Management to the Work Environment at Hotel Puri Jaya Central Jakarta</i>	(Marlianingrum & Aprilia, 2025)	Penelitian Kuantitatif	<i>Recruitment</i> atau seleksi hijau dan pelatihan hijau memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan.	Studi menjelaskan bahwa karyawan merupakan faktor penting dalam implementasi hijau.	Regulasi wajib tidak disinggung dan lebih menilai perilaku sukarela.

5	<i>Indirect Correlation between Hotel's Environmental Policy and its Performance through Employee's Environmental Abilities</i>	(Gede & Sulistyaningsih, 2023)	<i>Path Analysis (Smart PLS)</i>	Penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dari <i>Hotel Green Policy</i> terhadap <i>Hotel Green Performance</i> serta pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui <i>Employee's Environmental Abilities</i>	Adanya penekanan dalam aspek kebijakan formal.	Studi ini mengkaji kompetensi, sementara aspek perilaku nyata belum dibahas secara mendalam.
6	<i>Impact of Green Human Resource Management Practices on Hotels Environmental Performance : A Mediation and Moderation Analysis</i>	Sheikh et al., (2024)	PLS-SEM Analysis	Praktik <i>Green Human Resources Management</i> seperti <i>Green Training</i> , <i>Green Recruitment</i> , dan <i>Green Organizational Culture</i> memprediksi <i>Organizational Citizenship Behaviour for the Environment</i> sebagai mediator dan <i>Green Organizational Culture</i> berperan sebagai moderator positif.	Keterkaitan kebijakan manajemen dan disiplin karyawan.	Penelitian ini berbasis data lintas negara.
7	<i>Green HRM Practices and Employee Satisfaction in the Hotel Industry of Saudi Arabia</i>	Bhatti et al., (2022)	<i>Partial Least Squares (PLS)</i>	<i>Green HRM</i> dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan melalui keterlibatan dalam proses kreatif hijau dan inovasi dengan kreativitas karyawan menyalurkan pengaruh positif <i>Green HRM</i> terhadap kebahagiaan mereka.	Penelitian berhubungan dengan kontribusi instrumen HR terhadap perilaku hijau.	Dalam studi ini, variabel kepuasan kerja menjadi salah satu variabel yang dianalisis.
8	<i>How Does the Green and Non Green Star Moderate the Effect of Hotel Environmental Strategy on Sustainable Awareness and Green Employee Behaviour?</i>	Yayla et al., (2024)	<i>Smart PLS</i>	Hasil penelitian ini menemukan hubungan yang signifikan dan praktik <i>Green Star</i> berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut.	Studi ini menganalisis antara kebijakan dan perilaku.	Terdapat perbandingan atau komparasi <i>Green and Non Green Star Moderate the Effect of Hotel</i>
9	<i>Antecedents of Employee Green Behaviour in the Hospitality Industry</i>	N. U. Khan et al., (2022)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Environmental-Specific Ethical Leadership</i> memiliki hubungan positif dengan <i>Perceived Green Climate</i> dan <i>Employee Green Behaviour</i> .	Terdapat keterkaitan kebijakan HR dengan reaksi perilaku karyawan.	Penelitian ini berfokus pada inovasi dan bukan kepatuhan SOP.

10	<i>Green Human Resource Management and Employee Retention in the Hotel Industry of UAE : The Mediating Effect of Green Innovation</i>	Hassanein et al., (2024)	<i>Smart PLS</i>	Hasil penelitian menunjukkan hotel dapat meningkatkan lingkungan kerja dan kepuasan karyawan melalui <i>Green Innovation</i> dan praktik <i>Green Human Resource Management</i> yang mendorong <i>Employee Retention</i> .	Penelitian ini menyimpulkan manajemen sebagai penggerak perubahan perilaku.	Perspektif yang berfokus pada retensi SDM.
11	<i>The Role of Green Human Resource Management and Green Innovation in Enhancing Environmental Performance</i>	Dewanti et al., (2025)	<i>Smart PLS</i>	Studi menunjukkan bahwa keberhasilan praktik ramah lingkungan di sektor perhotelan bergantung pada kontribusi karyawan melalui <i>Green Innovation</i> dan <i>Green Creativity</i> .	Terdapat hubungan yang terjalin antara HR dan keberlanjutan operasional.	Penelitian ini menggunakan inovasi sebagai variabel mediasi.
12	<i>Bridging the GAP : Exploring the Nexus Between Green Human Resource Management, Organizational Citizenship Behavior Towards the Environment, Employee Green Commitment, and Environmental Performance in Hotels</i>	Tang & Amini, (2023)	<i>Smart PLS</i>	Pada penelitian ini menemukan bahwa <i>Green Human Resource Management</i> berperan positif signifikan dalam meningkatkan <i>Organizational Citizenship Behavior Towards the Environment, Employee Green Commitment, and Environmental Performance</i> .	Studi ini menjelaskan keterkaitan antara kebijakan SDM dengan pencapaian kinerja yang berkelanjutan dan mendorong praktik dan hasil yang ramah lingkungan dalam jangka panjang.	Penelitian ini berfokus pada pencapaian kinerja organisasi keseluruhan.
13	<i>The Role of Management Commitment and Leadership in Implementing Green HRM in Hotels</i>	Palupiningtyas et al., (2024)	<i>Qualitative Research</i>	Hasil studi menunjukkan bahwa komitmen manajemen puncak dan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi keberhasilan penerapan <i>Green HRM</i> di hotel-hotel Asia.	Terdapat keselarasan dalam menempatkan manajemen sebagai faktor utama.	Perilaku karyawan tidak terukur secara terperinci.

14	<i>Green Workforce in Tourism and Hospitality : A Systematic Review and Future Research Agenda</i>	Mahrn et al., (2025)	<i>Systematic Review</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja hijau penting untuk berkelanjutan di pariwisata dan perhotelan.	Studi menekankan peran SDM dalam implementasi <i>green hotel</i> .	Merupakan studi teoritis dan empiris.
15	<i>Green Human Resource Management, Employee Behavior, and Organizational Innovation : A Multi Theoretic Pathway to Sustainable Competitiveness</i>	Perwira et al., (2025)	<i>PLS-SEM Analysis</i>	Praktik <i>Green Human Resource Management</i> mendorong perilaku hijau karyawan dan inovasi hijau organisasi, dua mekanisme internal yang berbeda dan secara bersama memediasi pengaruh sistem SDM terhadap hasil keberlanjutan	Studi ini menegaskan bahwa karyawan berperan sebagai agen utama dalam penerapan kebijakan dan keberhasilan inisiatif keberlanjutan.	Penelitian ini berfokus pada mekanisme internal dan inovasi organisasi secara luas
16	Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> dan <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Green Behaviour</i>	Wijayanti & Azzuhri, (2024)	<i>Quantitative Research</i>	Hasil regresi menunjukkan bahwa <i>Employee Green Involvement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Green Behaviour</i> , sedangkan <i>Green Recruitment & Selection</i> , <i>Green Training & Development</i> , dan <i>Green Transformational Leadership</i> hanya berpengaruh positif atau negatif tetapi tidak signifikan.	Pembahasan mengenai bagaimana <i>Green Human Resource Management</i> dan kepemimpinan hijau memicu perilaku pro lingkungan karyawan.	Penelitian ini berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan keterlibatan daripada metrik performa lingkungan hotel.

17	<i>Can Green HRM Practices Influence Hotel Employee's Green Behavior? Evidence From Khulna City Hospitality Industry, Bangladesh</i>	(Karmoker et al., 2021)	<i>Multiple Regression Analysis</i>	Penelitian menemukan bahwa praktik <i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku hijau karyawan.	Studi ini menegaskan hubungan positif antara kebijakan HR hijau dan <i>Green Behavior</i> karyawan.	Penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan organisasi dengan tingkat implementasi kebijakan yang berbeda.
18	<i>The Effect of Green Human Resource Management on Environmental Performance Mediated by Organizational Commitment : A Study on Hotels in Bali</i>	(Aditya et al., 2025)	<i>Qualitative Approach Through Literature Analysis</i>	<i>Green Human Resource Management</i> secara signifikan mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan yang berdampak positif pada peningkatan kinerja lingkungan hotel dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara <i>Green Human Resource Management</i> dengan kinerja lingkungan.	Penelitian menunjukkan peran mediasi variabel internal seperti komitmen antara kebijakan hijau dan <i>outcome</i> keberlanjutan.	Metode bersifat kualitatif atau kajian literatur tanpa adanya studi empiris kuantitatif pada responden hotel.
19	Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan Hotel Mercure di Jakarta	(Romadhania et al., 2023)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<i>Green Human Resource Management</i> berdampak positif pada kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi	Penelitian berfokus pada dampak <i>Green Human Resource Management</i> terhadap perilaku karyawan.	Penambahan variabel kepuasan kerja dan <i>quality of work life</i> sebagai mediator.
20	<i>Green Human Resource Management and Brand Citizenship Behavior in the Hotel Industry : Mediation of Organizational Pride and Individual Green Values as a Moderator</i>	Elshaer et al., (2023)	PLS-SEM	Praktik <i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif pada <i>Behavior of Corporate Citizenship</i> dan hubungan ini sebagian dimediasi oleh kebanggaan terhadap organisasi.	Berfokus pada peran kebijakan atau strategi manajemen yang berhubungan dengan perilaku karyawan.	Penelitian ini berfokus pada beberapa hotel bintang lima.

Berdasarkan rangkuman penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kajian mengenai perilaku hijau karyawan hotel masih lebih banyak dikembangkan melalui perspektif GHRM daripada GHP sebagai kebijakan formal organisasi hotel. Studi yang dilakukan Alreahi et al., (2023) menekankan bahwa kajian GHRM di industri hotel masih berfokus pada bentuk praktik manajemen hijau dan hambatan penerapannya. Kemudian, Karmoker et al., (2021) membuktikan bahwa praktik GHRM berpengaruh terhadap EGB pada karyawan hotel. Selanjutnya, Gede & Sulistyaningsih (2023) telah mengkaji *hotel environmental policy*, tetapi fokus penelitiannya lebih diarahkan pada *hotel performance* melalui *employee environmental abilities*. Dengan demikian, *research gap* penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian yang secara khusus menempatkan GHP sebagai kebijakan formal hotel yang dikaitkan langsung dengan EGB dalam aktivitas operasional hotel.

Selain dari sisi fokus variabel, celah penelitian juga terlihat dari pendekatan yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Penelitian oleh Tang & Amini (2023) menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan GHRM dengan *organizational citizenship behavior toward the environment*. Sheikh et al (2024) menggunakan PLS-SEM untuk menganalisis pengaruh GHRM terhadap *environmental performance*. Studi oleh Creswell (2023) menjelaskan bahwa pendekatan *mixed methods explanatory sequential* dapat digunakan untuk memperdalam temuan kuantitatif melalui data kualitatif. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods explanatory sequential* agar peran GHP terhadap EGB tidak hanya dijelaskan melalui angka tetapi juga diperkuat melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dalam industri perhotelan di Kota Semarang, sejumlah hotel bintang empat yang telah melakukan berbagai inisiatif lingkungan dalam operasionalnya. Namun demikian, setiap hotel memiliki pendekatan, tingkat konsistensi, dan bentuk kebijakan yang berbeda dalam mengelola isu lingkungan. Berikut beberapa pemaparan contoh hotel yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum

praktik keberlanjutan tingkat lokal. Hotel Novotel Semarang pada umumnya menerapkan upaya pengelolaan lingkungan yang mencakup kebijakan pengurangan penggunaan plastik, penghematan sumber daya melalui program efisiensi energi dan air, serta pemilahan limbah dasar yang sejalan dengan praktik keberlanjutan yang dilaporkan dalam implementasi *Green Hotel Practices* (Pakpahan et al., 2022). Selanjutnya, Hotel Ciputra Semarang *managed by* Swiss-Bellhotel International dalam kegiatan pengelolaan lingkungan berupaya untuk meningkatkan efisiensi penggunaan energi, pengaturan sistem pencahayaan, dan pengelolaan limbah operasional. Adanya keterbatasan publikasi spesifik mengenai praktik keberlanjutan, praktik - praktik dasar yang dilakukan berdasarkan dengan *Green Hospitality* seperti efisiensi konsumsi listrik, pengaturan penggunaan air, dan pemilahan sampah yang merupakan sebagian dari prosedur operasional yang mendukung standar layanan berkualitas (Annual Report PT Ciputra Development Tbk, 2011). Kemudian Christianto (2021) menyatakan bahwa Hotel Gets di Semarang yang umumnya melakukan upaya pengelolaan dalam bentuk program efisiensi energi seperti penggunaan lampu hemat energi dan pengaturan suhu ruangan yang efisien, dan langkah-langkah dasar dalam pengelolaan limbah dan kebersihan operasional. Di Hotel Grandhika Pemuda Semarang, penelitian yang dilakukan oleh Yasmin et al (2023) menemukan bahwa upaya lingkungan yang dilakukan dapat dilihat pada perencanaan dan pemenuhan kebutuhan air bersih yang efisien untuk memastikan ketersediaan air pada beban puncak operasional hotel dengan memahami pola konsumsi air dan mengoptimalkan kapasitas penyediaan air bersih agar tidak terjadi pemborosan untuk memastikan keberlanjutan air bersih pada fasilitas hotel. Selain itu, pada Hotel @HOM Semarang kajian mengenai upaya penghematan energi difokuskan pada aspek desain bangunan melalui modifikasi fasad untuk mengurangi beban panas matahari terhadap ruang dalam bangunan sehingga strategi yang dilakukan yaitu pengaturan bukaan, penggunaan elemen peneduh, dan optimalisasi material fasad yang dapat menurunkan kebutuhan energi pendinginan ruangan (*air conditioning*) yang bertujuan untuk menekankan konsumsi listrik secara lebih efisien (Krisnawan & Susanto, 2022).

Berbagai upaya pengelolaan lingkungan yang dilakukan oleh hotel-hotel bintang empat di Semarang menunjukkan adanya kesadaran terhadap pentingnya efisiensi energi, pengelolaan air, dan pengurangan limbah dalam operasional perhotelan. Namun, implementasi tersebut pada umumnya masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam suatu kebijakan lingkungan yang terdokumentasi secara sistematis dan dianalisis keterkaitannya dengan perilaku ramah lingkungan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada Hotel Aruss Semarang untuk mengkaji lebih mendalam bagaimana kebijakan lingkungan dalam organisasi berperan dalam membentuk perilaku karyawan dan kontribusinya terhadap kinerja lingkungan hotel secara nyata.

Hotel Aruss Semarang merupakan hotel bintang 4 di Semarang yang telah diresmikan pada tanggal 26 Juni 2022 dengan mengusung konsep hotel kontemporer yang dipadukan dengan layanan keramahtamahan yang unggul. Berlokasi di kawasan perbukitan Kota Semarang, hotel ini menyajikan pemandangan kota secara 360 derajat dengan fasilitas seperti Serajoe Restaurant, Vue Resto and Lounge, Juwana Jogging Track, berbagai ruang pertemuan, kolam renang, pusat kebugaran, sauna, kolam air dingin, dan *kids club*.

Sebagai salah satu institusi perhotelan yang terus berkembang di Semarang, Hotel Aruss menetapkan visi untuk menjadi hotel bintang empat terbaik dengan tradisi layanan dan produk yang unggul dan membangun citra merek yang kuat melalui pertumbuhan laba yang sehat dan pengembangan berkelanjutan. Sejalan dengan visi tersebut, Hotel Aruss Semarang merumuskan misi untuk memberikan pengalaman yang berkesan dan menyenangkan bagi setiap tamu melalui keahlian profesional yang mengedepankan ketulusan, antusiasme, dan budaya layanan tinggi sehingga para tamu tidak hanya merasa puas tetapi juga membawa kenangan positif yang mendorong mereka untuk kembali. Visi dan misi ini menjadi landasan strategi dalam menganalisis kualitas pelayanan, kinerja operasional, dan efektivitas manajemen dalam konteks persaingan industri perhotelan yang semakin kompetitif.

Penelitian dilakukan di Hotel Aruss Semarang karena implementasi kebijakan *green hotel* di Kota Semarang hingga saat ini belum optimal dan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif pada tahun 2025 secara resmi telah

menyatakan bahwa seluruh hotel di Indonesia perlu mengadopsi “Standar Hijau Ramah Lingkungan” yang mencakup efisiensi energi, pengurangan limbah, dan pengelolaan air sebagai bagian dari strategi nasional menuju pariwisata berkelanjutan. Namun, studi akademik terkini menunjukkan bahwa tingkat adopsi praktik *green hotel* di Indonesia masih sangat rendah dan lebih banyak ditemukan pada hotel di kota wisata seperti Bali dan Jakarta, sedangkan penelitian empiris pada hotel di kota menengah seperti Semarang masih sangat terbatas.

Dalam konteks tersebut, Hotel Aruss Semarang menunjukkan upaya awal yang signifikan melalui pembangunan fasilitas sumur resapan sebagai bagian dari pengelolaan lingkungan. Pada Permen LHK 28 Tahun 2020 menjelaskan bahwa Sumur Resapan Air (SRA) merupakan salah satu bentuk rekayasa konservasi air berupa bangunan menyerupai sumur dengan kedalaman tertentu yang berfungsi menampung dan meresapkan air hujan ke dalam tanah sehingga mampu mengurangi limpasan permukaan, menjaga dan meningkatkan muka air tanah, mengendalikan erosi dan sedimentasi, mencegah intrusi air dan penurunan muka tanah, serta mengurangi potensi pencemaran air tanah. Pembangunan sumur resapan ini merupakan proyek yang berada di bawah kewenangan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) yang mempertimbangkan sejumlah aspek penting seperti kepatuhan terhadap regulasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), kebutuhan biaya pembangunan yang relatif tinggi, dan tingkat ketaatan pengelola hotel terhadap kebijakan dan peraturan lingkungan yang berlaku.

Pada bulan November 2025, pembangunan sumur resapan di Hotel Aruss Semarang telah diselesaikan sehingga menjadikan hotel ini sebagai hotel pertama di Kota Semarang yang memiliki fasilitas sumur resapan terintegrasi. Keberhasilan pembangunan tersebut dan kualitas hasil pengolahan air yang dinilai baik membuka peluang bagi Hotel Aruss Semarang untuk dijadikan sebagai *pilot project* oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) pada tingkat kota dalam rangka pengembangan replikasi kebijakan pengelolaan air berbasis lingkungan di sektor perhotelan. Namun demikian, hingga saat ini Hotel Aruss Semarang belum memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) yang secara spesifik mengatur praktik penghematan energi (*energy saving*) dan perilaku ramah lingkungan karyawan sehingga

implementasi kebijakan *green hotel* masih belum diterapkan secara menyeluruh dan sistematis.

Berdasarkan penilaian yang tercantum pada platform *TripAdvisor*, Hotel Aruss Semarang menempati peringkat pertama sebagai hotel terbaik di Kota Semarang. Pencapaian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja layanan, reputasi hotel dengan tingkat formalitas, dan kedalaman penerapan kebijakan *green hotel*. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk mengkaji peran kebijakan *green hotel* dalam meningkatkan *Employee Green Behavior* sehingga dapat mengevaluasi sejauh mana kebijakan tersebut diimplementasikan dalam praktik organisasi dan kesiapan Hotel Aruss Semarang dalam memenuhi standar hijau yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Atas dasar berbagai masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul “Peran *Green Hotel Policy* Dalam Meningkatkan *Employee Green Behavior* : Studi Pada Hotel Aruss Semarang”

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dilihat bahwa peran kebijakan lingkungan hotel menjadi aspek yang semakin krusial dalam mendorong perilaku hijau karyawan, namun implementasi dan efektivitasnya masih memerlukan kajian lebih mendalam dengan fokus analisis dalam lingkungan operasional Hotel Aruss Semarang. Dengan demikian, penelitian ini perlu dirumuskan secara sistematis agar mampu mengidentifikasi hubungan antara *Green Hotel Policy* dan *Employee Green Behavior* secara komprehensif. Berdasarkan pertimbangan tersebut, rumusan masalah penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *Green Hotel Policy* di Hotel Aruss Semarang dalam mendukung pengelolaan lingkungan terkait penggunaan air, energi, dan pengelolaan limbah?
2. Bagaimana karakteristik dan tingkat *Employee Green Behavior* dalam kegiatan operasional Hotel Aruss Semarang?
3. Bagaimana *Green Hotel Policy* berperan dalam meningkatkan *Employee Green Behavior*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Menganalisis penerapan *Green Hotel Policy* di Hotel Aruss Semarang dalam mendukung pengelolaan lingkungan.
2. Menganalisis karakteristik dan tingkat *Employee Green Behavior* karyawan dalam kegiatan operasional Hotel Aruss Semarang.
3. Menganalisis peran *Green Hotel Policy* dalam meningkatkan *Employee Green Behavior* di Hotel Aruss Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini, di antaranya adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperluas wawasan dan pemahaman peneliti mengenai konsep *Green Hotel Policy* serta kaitannya dengan *Employee Green Behavior* di sektor perhotelan. Melalui proses pengumpulan data, analisis, dan interpretasi temuan, peneliti memperoleh pengalaman empiris sekaligus meningkatkan kemampuan metodologis dan analitis yang relevan dengan bidang manajemen lingkungan dan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik bagi fakultas dalam memperkaya literatur dan referensi penelitian mengenai *green management* di sektor *hospitality*. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan rujukan dalam diskusi akademik maupun penelitian lanjutan yang sejalan dengan isu keberlanjutan dan pengelolaan lingkungan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi Hotel Aruss Semarang sebagai sumber informasi empiris untuk mengevaluasi efektivitas *Green Hotel Policy* yang telah diterapkan. Temuan penelitian ini dapat membantu manajemen mengidentifikasi

aspek kebijakan mana yang paling berpengaruh terhadap perilaku hijau karyawan serta memberikan masukan strategis untuk meningkatkan kualitas implementasi kebijakan lingkungan di masa mendatang.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi berikutnya yang ingin mengkaji isu serupa, baik dalam pengembangan variabel, metode analisis, maupun konteks objek penelitian sehingga dapat memperluas cakupan dengan membandingkan berbagai hotel dan menyempurnakan penelitian yang serupa.



Sekolah Pascasarjana