

Implementasi *Green Servant Leadership* dalam Mendukung Perilaku Pro-Lingkungan Karyawan di Sektor Perhotelan

Ida Bagus Separsa Kusuma^{1*}, Ni Made Dwiyana Rasuma Putri²

¹Program Studi D III Perhotelan, Politeknik Negeri Bali

²Program Studi D IV Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Sahid

Abstrak

Jumlah kunjungan wisatawan ke Bali meningkat signifikan pasca pandemi hingga mencapai 6,33 juta wisatawan mancanegara pada akhir tahun 2024 menandai kebangkitan sektor pariwisata Bali sekaligus menimbulkan tantangan bagi sektor perhotelan terkait peningkatan konsumsi sumber daya dan dampak lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan *Green Servant Leadership* di sektor perhotelan, dengan fokus pada peran kepemimpinan berbasis pelayanan dalam mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan data primer melalui observasi langsung dan kuesioner skala *Likert* terhadap karyawan hotel daerah Sanur, Bali. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik dan statistik deskriptif, dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan uji korelasi dan *Cronbach's Alpha*. Implementasi *Green Servant Leadership* di sektor perhotelan menunjukkan kategori "Sangat Baik" dengan skor rata-rata sebesar 4,44. Hal ini mengindikasikan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan keberlanjutan lingkungan telah diintegrasikan dengan efektif dalam praktik manajerial di industri perhotelan.

Kata Kunci: *Green Servant Leadership; Perilaku Pro-Lingkungan; Sektor Perhotelan*

Abstract

The significant increase in tourist visits to Bali after the pandemic, reaching 6.33 million foreign tourists by the end of 2024, marks the revival of Bali's tourism sector and poses challenges for the hospitality sector related to increased resource consumption and environmental impact. This study aims to explore the implementation of *Green Servant Leadership* in the hospitality sector, focusing on the role of service-based leadership in encouraging pro-environmental employee behavior. This study uses a descriptive approach with primary data through direct observation and a *Likert-scale* questionnaire of hotel employees in the Sanur area, Bali. Data analysis was conducted using thematic analysis and descriptive statistics, with instrument validity and reliability tests conducted through correlation tests and *Cronbach's Alpha*. The implementation of *Green Servant Leadership* in the hospitality sector shows a "Very Good" category with an average score of 4.44. This indicates that the principles of service-oriented leadership and environmental sustainability have been effectively integrated into managerial practices in the hospitality industry.

Keywords: *Green Servant Leadership; Hospitality Sector; Pro-Environmental Behavior*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : ib.separsa@pnb.ac.id

PENDAHULUAN

Jumlah wisatawan yang datang ke Bali kembali meningkat pesat dan menandai kebangkitan pariwisata pulau Bali. Berdasarkan data BPS Provinsi Bali, sepanjang Januari hingga Oktober 2024 tercatat sekitar 5,3 juta wisatawan mancanegara berkunjung, bahkan hingga akhir tahun jumlahnya mencapai 6,33 juta kunjungan. Angka tersebut menunjukkan pemulihan signifikan dibanding masa pandemi dan hampir menyamai kondisi sebelum tahun 2020. Lonjakan kunjungan tersebut berdampak langsung pada peningkatan aktivitas sektor perhotelan. Pada bulan Agustus 2024, kunjungan wisatawan asing mencapai 616.641 orang, dengan tingkat penghunian kamar hotel berbintang sebesar 70,16 % naik dibanding tahun sebelumnya. Pertumbuhan sektor perhotelan yang pesat berkontribusi positif terhadap perekonomian daerah, namun juga menimbulkan tekanan terhadap lingkungan, seperti peningkatan konsumsi air dan energi serta bertambahnya volume limbah. Kondisi ini menegaskan bahwa di tengah pemulihan ekonomi, isu keberlanjutan dan perilaku pro-lingkungan di sektor perhotelan perlu mendapatkan perhatian serius.

Percepatan pembangunan akomodasi di berbagai wilayah Bali memicu dampak lingkungan yang semakin nyata. Pemerintah daerah bahkan menerapkan kebijakan moratorium pembangunan fasilitas baru di beberapa kawasan untuk mengendalikan tekanan ekologis. Sorotan publik dan media menunjukkan bahwa fenomena banjir dan pencemaran di Bali sering dikaitkan dengan tekanan pembangunan pariwisata yang belum dikelola secara berkelanjutan. Tekanan ini menempatkan hotel sebagai aktor penting selain penyedia layanan, hotel juga bertanggung jawab atas jejak lingkungan yang cukup besar dan dipandang harus menunjukkan komitmen nyata terhadap praktik hijau (Akel & Noyan, 2024). Sejumlah studi dan inisiatif lokal telah menelaah dan mendorong konsep “*green hotel*” di Bali meliputi konservasi air/energi, pengelolaan sampah, penggunaan produk ramah lingkungan, serta pelatihan karyawan tentang keberlanjutan. Implementasi dan konsistensi praktik tersebut masih beragam antar usaha perhotelan, beberapa hotel besar menerapkan program terstruktur sementara hotel menengah/kecil sering menghadapi keterbatasan sumber daya dan kapabilitas manajerial untuk keberlanjutan (Abdou et al., 2020; Yuniati, 2021).

Green servant leadership mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan karena pemimpin tidak hanya memberi aturan tetapi juga menjadi teladan, memberdayakan staf, memberi dukungan sumber daya, dan menumbuhkan motivasi intrinsik terkait isu lingkungan. Studi empiris Mughal et al. (2024) menyebutkan hubungan positif antara *green servant leadership* dan perilaku pro-lingkungan karyawan serta mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh tersebut. Seiring meningkatnya perhatian terhadap isu lingkungan, pendekatan kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi hijau menjadi semakin relevan dalam konteks perhotelan di Bali. Salah satu pendekatan yang menonjol adalah *Green Servant Leadership* (GSL), yang mana pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai teladan yang menumbuhkan nilai kepedulian lingkungan di antara karyawan. Kepemimpinan ini diyakini mampu mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan melalui keteladanan, pemberdayaan, serta dukungan emosional dan moral terhadap kegiatan keberlanjutan. Pada industri yang bergantung pada citra dan kualitas

layanan seperti perhotelan, penerapan kepemimpinan hijau menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara kepuasan tamu dan tanggung jawab lingkungan.

Secara spesifik, penelitian ini menggambarkan praktik Green Servant Leadership yang diterapkan di sektor perhotelan, termasuk bagaimana nilai-nilai kepemimpinan hijau diinternalisasikan dalam perilaku dan kebijakan operasional hotel. Fokusnya mencakup cara pemimpin mendorong perilaku pro-lingkungan karyawan melalui contoh nyata, komunikasi persuasif, pemberdayaan, dan komitmen terhadap keberlanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan pembaruan empiris terkini mengenai penerapan kepemimpinan hijau di hotel berbintang di Bali, serta menghasilkan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja lingkungan melalui pendekatan manajerial yang berkelanjutan dan berorientasi pada pelestarian lingkungan hidup.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual penerapan *Green Servant Leadership* (GSL) secara deskriptif dalam mendukung perilaku pro-lingkungan karyawan di sektor perhotelan di Sanur, Bali. Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder, yang mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan hotel berbintang yang bekerja di bagian operasional seperti front office, housekeeping, dan food & beverage, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan keberlanjutan hotel, kebijakan lingkungan, dan literatur pendukung lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif melalui perhitungan nilai rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi untuk menggambarkan tingkat penerapan GSL serta perilaku pro-lingkungan karyawan. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan analisis korelasi item-total dan perhitungan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan keandalan data, sedangkan triangulasi sumber digunakan untuk memperkuat temuan agar hasil penelitian memberikan gambaran yang akurat mengenai implementasi kepemimpinan hijau di sektor perhotelan Bali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sektor perhotelan merupakan bagian penting dari industri pariwisata yang memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian Bali, namun juga memberikan dampak signifikan terhadap lingkungan melalui konsumsi energi, penggunaan air, dan produksi limbah yang tinggi. Oleh karena itu, penerapan konsep keberlanjutan menjadi kebutuhan mendesak dalam operasional hotel, tidak hanya dalam aspek pengelolaan fasilitas fisik, tetapi juga dalam perilaku dan kepemimpinan sumber daya manusianya. Salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini adalah *Green Servant Leadership* (GSL), yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai pelayanan, keteladanan, dan kepedulian terhadap lingkungan. Pemimpin dengan orientasi hijau tidak hanya mengarahkan karyawan untuk mencapai target kinerja, tetapi juga menginspirasi mereka untuk berperilaku pro-lingkungan melalui contoh nyata, pemberdayaan, dan komunikasi yang positif. Penerapan GSL diharapkan

mampu membangun budaya kerja hijau, meningkatkan kesadaran lingkungan, dan memperkuat citra hotel sebagai bagian dari pariwisata berkelanjutan di Bali.

Penelitian ini dilakukan terhadap sejumlah karyawan hotel berbintang di Bali untuk mengetahui bagaimana penerapan GSL memengaruhi perilaku pro-lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari, khususnya di divisi operasional seperti *front office*, *housekeeping*, dan *food & beverage*. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung terhadap praktik ramah lingkungan yang dilakukan oleh karyawan dan manajemen hotel. Hasil pengumpulan data kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan perhitungan rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi untuk menggambarkan tingkat penerapan GSL di lingkungan kerja. Analisis ini memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana gaya kepemimpinan hijau berkontribusi terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan di sektor perhotelan, serta menjadi dasar bagi rekomendasi strategis dalam memperkuat praktik keberlanjutan di industri pariwisata Bali.

Tabel 1. Distribusi responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	41,0
	Perempuan	46	59,0
Usia (tahun)	20-25	28	35,9
	26-30	22	28,2
	31-35	15	19,2
	>35	13	16,7
Masa Kerja	< 2 tahun	17	21,8
	2-4 tahun	26	33,3
	5-7 tahun	21	26,9
	>7 tahun	14	18,0
Divisi Kerja	<i>Front Office</i>	20	25,6
	<i>Housekeeping</i>	18	23,1
	<i>Food and Beverage</i>	22	28,2
	<i>Engineering and Administrasi</i>	18	23,1

(Sumber:Data Pribadi, 2025)

Penelitian ini melibatkan 78 responden yang merupakan karyawan dari beberapa hotel berbintang di Bali untuk mengevaluasi penerapan *Green Servant Leadership* (GSL) dalam lingkungan kerja. Berdasarkan karakteristik demografis, terdapat 46 perempuan (59%) dan 32 laki-laki (41%), yang menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki peran dominan di industri perhotelan Bali, khususnya pada posisi yang berhubungan langsung dengan pelayanan tamu. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok 20–25 tahun (36%) dan 26–30 tahun (28%), diikuti oleh 31–35 tahun (19%) dan >35 tahun (17%). Berdasarkan masa kerja, sebanyak 26 responden (33%) memiliki pengalaman kerja antara 2–4 tahun, 21 responden (27%) selama 5–7 tahun, 17 responden (22%) kurang dari 2 tahun, dan 14

responden (18%) lebih dari 7 tahun. Sebagian besar responden berasal dari divisi Food & Beverage (28%), diikuti oleh Front Office (26%), Housekeeping (23%), serta Engineering dan Administrasi (23%). Data ini menunjukkan keterlibatan dominan dari divisi operasional yang berinteraksi langsung dengan wisatawan dan memiliki tanggung jawab besar dalam penerapan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja, seperti penghematan energi, pengelolaan limbah, serta praktik ramah lingkungan lainnya. Karyawan dengan masa kerja menengah hingga panjang cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam program hijau karena telah menginternalisasi nilai-nilai organisasi secara lebih mendalam. Profil responden yang beragam ini memberikan dasar kuat untuk memahami sejauh mana nilai-nilai *Green Servant Leadership* telah diinternalisasi dalam budaya kerja hotel di Bali.

Uji validitas dilakukan terhadap 78 responden. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Analisis validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner. Penentuan validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar daripada r tabel, item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, item dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) = 78 dan tingkat signifikansi 0,05, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,223.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Nilai R. Hitung	Keterangan
Pemimpin memegang standar lingkungan yang tinggi.	0,681	Valid
Pemimpin mendorong karyawan untuk mencapai tujuan lingkungan.	0,345	Valid
Pemimpin memberikan contoh perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.	0,326	Valid
Pemimpin memberdayakan karyawan untuk mengambil inisiatif lingkungan.	0,680	Valid
Pemimpin mendengarkan ide dan kekhawatiran lingkungan dari bawahan.	0,617	Valid
Pemimpin memberikan sumber daya atau dukungan untuk kegiatan lingkungan.	0,432	Valid
Pemimpin mengutamakan kepentingan lingkungan dibandingkan kepentingan pribadi.	0,336	Valid
Pemimpin menghargai kontribusi karyawan dalam pelestarian lingkungan.	0,420	Valid
Pemimpin menunjukkan empati terhadap isu-isu lingkungan dan sosial.	0,703	Valid
Pemimpin memiliki komitmen etis terhadap keberlanjutan lingkungan.	0,459	Valid
Pemimpin mendorong kerja sama tim untuk mencapai tujuan hijau organisasi.	0,658	Valid

Pemimpin secara konsisten menunjukkan perilaku peduli lingkungan dalam keputusan sehari-hari.	0,686	Valid
---	-------	-------

(Sumber:Data Pribadi, 2025)

Setelah dilakukan pengujian validitas, dilakukan uji reliabilitas untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten, stabil, dan dapat dipercaya ketika digunakan dalam kondisi yang berbeda. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha (α), yang merupakan salah satu teknik statistik untuk mengukur tingkat konsistensi internal antarbutir pernyataan dalam kuesioner. Suatu instrumen dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60, yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang memadai dengan total skor dan dapat berfungsi secara konsisten sebagai alat ukur yang valid dan andal dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (α)
<i>Green Servant Leadership</i>	0,759

(Sumber:Data Pribadi, 2025)

Kriteria pengujian reliabilitas berdasarkan metode Cronbach's Alpha menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (α) melebihi 0,60. Berdasarkan hasil analisis yang tercantum pada tabel, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,759. Nilai tersebut menunjukkan instrumen kuesioner dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Seluruh variabel yang diukur menunjukkan konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Karyawan terhadap *Green Servant Leadership*

Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Rata-rata skor	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Pemimpin memegang standar lingkungan yang tinggi.	0	0	6	26	46	4,51	Sangat Baik
Pemimpin mendorong karyawan untuk mencapai tujuan lingkungan.	0	0	6	32	40	4,43	Sangat Baik
Pemimpin memberikan contoh perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.	0	0	4	32	42	4,48	Sangat Baik

Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Rata-rata skor	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Pemimpin memberdayakan karyawan untuk mengambil inisiatif lingkungan.	0	0	6	28	44	4,48	Sangat Baik
Pemimpin mendengarkan ide dan kekhawatiran lingkungan dari bawahan.	0	0	8	29	41	4,42	Sangat Baik
Pemimpin memberikan sumber daya atau dukungan untuk kegiatan lingkungan.	0	0	10	32	36	4,33	Sangat Baik
Pemimpin mengutamakan kepentingan lingkungan dibandingkan kepentingan pribadi.	0	0	6	34	38	4,41	Sangat Baik
Pemimpin menghargai kontribusi karyawan dalam pelestarian lingkungan.	0	0	10	30	38	4,35	Sangat Baik
Pemimpin menunjukkan empati terhadap isu-isu lingkungan dan sosial.	0	0	4	27	47	4,55	Sangat Baik
Pemimpin memiliki komitmen etis terhadap keberlanjutan lingkungan.	0	0	13	31	34	4,26	Sangat Baik
Pemimpin mendorong kerja sama tim untuk mencapai tujuan hijau organisasi.	0	0	4	24	50	4,58	Sangat Baik
Pemimpin secara konsisten menunjukkan perilaku peduli lingkungan dalam keputusan sehari-hari.	0	0	4	26	48	4,56	Sangat Baik
Rerata Green Servant Leadership						4,44	Sangat Baik

(Sumber:Data Pribadi, 2025)

Green Servant Leadership menunjukkan bahwa pemimpin memiliki komitmen kuat dalam menegakkan standar lingkungan di tempat kerja. Pemimpin secara konsisten memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi sejalan dengan prinsip keberlanjutan. Komitmen ini mencerminkan nilai utama dari *green servant leadership*, yakni kesediaan untuk melayani lingkungan melalui tindakan yang beretika (Yu et al., 2024). Pemimpin yang berorientasi pelayanan menempatkan nilai moral dan tanggung jawab sosial sebagai dasar kepemimpinan (Hou et al., 2023; Zafar et al.,

2025). Dengan demikian, penerapan standar lingkungan yang tinggi menjadi bukti konkret komitmen etis dan tanggung jawab ekologis pemimpin terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan pemimpin mendorong karyawan untuk mencapai tujuan lingkungan menggambarkan bahwa pemimpin memiliki kemampuan memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan hijau organisasi (Darvishmotevali & Altinay, 2022). Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan aktif setiap individu dalam upaya pelestarian lingkungan. Pemimpin hijau berperan sebagai agen perubahan yang menumbuhkan kesadaran lingkungan dalam diri karyawan. Dorongan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang pro-lingkungan (Boeske, 2023; Mansoor et al., 2021).

Pemimpin memberikan contoh perilaku ramah lingkungan di tempat kerja menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan melalui tindakan nyata dalam menjaga kelestarian lingkungan (Zheng et al., 2021). Keteladanan ini menjadi sarana pembelajaran sosial yang efektif bagi karyawan untuk meniru perilaku positif. Pada penelitian Alemu (2025) menyatakan bahwa pemimpin yang menunjukkan perilaku ramah lingkungan secara konsisten dapat membentuk budaya organisasi yang berorientasi keberlanjutan. Pemimpin memberdayakan karyawan untuk mengambil inisiatif lingkungan yang menandakan bahwa pemimpin memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi dalam kegiatan lingkungan. Pemberdayaan ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tujuan organisasi (Kareem & Kummitha, 2025). *Servant leadership* yang efektif mendorong partisipasi aktif karyawan dengan memberikan dukungan dan otonomi dalam pengambilan keputusan. Hal ini memperkuat hubungan emosional antara pemimpin dan bawahan dalam konteks tanggung jawab lingkungan bersama (Fatima et al., 2023; Huertas-Valdivia et al., 2021).

Pemimpin mendengarkan ide dan kekhawatiran lingkungan dari bawahan memiliki nilai rata-rata 4,42 dengan kategori Sangat baik. Nilai ini menunjukkan adanya komunikasi terbuka antara pemimpin dan karyawan terkait isu lingkungan. Pemimpin berperan sebagai pendengar yang empatik, mencerminkan prinsip pelayanan dalam *servant leadership*. Sikap ini memperkuat kepercayaan dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam inisiatif hijau. Pemimpin yang mendengarkan dengan empati lebih mampu memahami kebutuhan lingkungan dan sosial di sekitarnya, sehingga keputusan yang diambil menjadi lebih berkelanjutan (Ahmad et al., 2021; Nduneseokwu & Harder, 2023). Pemimpin memberikan sumber daya atau dukungan untuk kegiatan lingkungan menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program lingkungan. Dukungan berupa waktu, dana, dan fasilitas menunjukkan kepedulian manajerial terhadap keberhasilan inisiatif hijau. Ketersediaan sumber daya yang memadai memperkuat efektivitas kebijakan lingkungan dan menumbuhkan komitmen organisasi terhadap keberlanjutan (Gu & Liu, 2022).

Pemimpin mengutamakan kepentingan lingkungan dibandingkan kepentingan pribadi mencerminkan integritas dan moralitas pemimpin dalam menempatkan kepentingan lingkungan di atas ambisi individu. Pemimpin menunjukkan sikap altruistik yang menjadi inti dari *servant leadership* (Islam et al., 2023). Pemimpin yang mengutamakan nilai-nilai kolektif di atas kepentingan pribadi memperkuat legitimasi moral dalam organisasi. Sikap ini menciptakan kepercayaan

dan loyalitas di antara karyawan. Pemimpin menghargai kontribusi karyawan dalam pelestarian lingkungan mengindikasikan bahwa pemimpin memberikan apresiasi terhadap partisipasi dan kontribusi karyawan dalam kegiatan lingkungan. Pengakuan tersebut berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Pemimpin yang mengakui usaha karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat perilaku pro-lingkungan di tempat kerja (Shah et al., 2023). Pemimpin menunjukkan empati terhadap isu-isu lingkungan dan sosial yang menggambarkan bahwa pemimpin memiliki kepekaan sosial yang tinggi terhadap dampak lingkungan (Muss et al., 2025). Pemimpin memahami keterkaitan antara kelestarian alam dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sejalan dengan konsep *ethical leadership* yang menekankan tanggung jawab moral terhadap keberlanjutan. Empati ini menjadi pendorong utama dalam membangun kesadaran kolektif terhadap pentingnya tanggung jawab ekologis (Banks et al., 2021; Zheng et al., 2022).

Pemimpin memiliki komitmen etis terhadap keberlanjutan lingkungan yang menegaskan bahwa pemimpin berpegang pada prinsip etika dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap lingkungan (Fry & Egel, 2021). Meskipun nilainya relatif lebih rendah dibandingkan item lain, hal ini tetap menunjukkan adanya kesadaran moral yang kuat. Hal ini menegaskan bahwa komitmen etis pemimpin merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku hijau karyawan dan memperkuat reputasi organisasi yang berkelanjutan. Pemimpin mendorong kerja sama tim untuk mencapai tujuan hijau organisasi. Nilai dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin berhasil menciptakan sinergi dan kolaborasi di antara anggota tim dalam mencapai tujuan lingkungan. Kolaborasi ini memperkuat semangat kolektif dan efisiensi dalam implementasi kebijakan hijau. Kepemimpinan yang kolaboratif meningkatkan keterlibatan dan rasa tanggung jawab tim terhadap keberlanjutan (Çop et al., 2021; Khan et al., 2023). Pemimpin secara konsisten menunjukkan perilaku peduli lingkungan dalam keputusan sehari-hari yang menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi juga konsisten dalam tindakan sehari-hari. Konsistensi ini memperlihatkan integrasi nilai lingkungan ke dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Perilaku konsisten pemimpin hijau merupakan faktor utama dalam menumbuhkan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan jangka Panjang (Rafiq et al., 2024).

SIMPULAN

Implementasi *Green Servant Leadership* di sektor perhotelan menunjukkan hasil yang sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 4,44. Hal ini mengindikasikan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan keberlanjutan lingkungan telah diintegrasikan dengan efektif dalam praktik manajerial di industri perhotelan. Pemimpin berperan penting dalam menumbuhkan perilaku pro-lingkungan karyawan melalui keteladanan, dukungan moral, dan pemberdayaan dalam kegiatan yang berfokus pada pelestarian lingkungan. *Green Servant Leadership* menjadi salah satu pendekatan strategis dalam mewujudkan budaya organisasi yang berkelanjutan di sektor pariwisata.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menilai persepsi karyawan melalui instrumen kuesioner tanpa mengukur dampak perilaku pro-lingkungan secara langsung terhadap kinerja lingkungan organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti implementasi *Green Servant Leadership* pada berbagai sektor pariwisata lainnya dengan menggunakan pendekatan campuran

(*mixed methods*), serta menambahkan indikator kinerja lingkungan yang lebih objektif seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, dan konservasi sumber daya alam.

Referensi

- Abdou, A. H., Hassan, T. H., & El Dief, M. M. (2020). A description of green hotel practices and their role in achieving sustainable development. *Sustainability*, 12(22), 9624. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12229624>
- Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: a model of green human resource management and environmental knowledge. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(4), 531-547. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0024>
- Akel, G., & Noyan, E. (2024). Exploring the criteria for a green and smart hotel: insights from hotel managers' perspectives. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 7(5), 2992-3012. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JHTI-08-2023-0555>
- Alemu, B. A. (2025). Cultivating a Culture of Sustainability: The Role of Organizational Values and Leadership in Driving Sustainable Practices. *Business Ethics and Leadership*, 9(1), 79-94. [https://doi.org/https://doi.org/10.61093/bel.9\(1\).79-94.2025](https://doi.org/https://doi.org/10.61093/bel.9(1).79-94.2025)
- Banks, G. C., Fischer, T., Gooty, J., & Stock, G. (2021). Ethical leadership: Mapping the terrain for concept cleanup and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 32(2), 101471. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/01492063211002611>
- Boeske, J. (2023). Leadership towards sustainability: a review of sustainable, sustainability, and environmental leadership. *Sustainability*, 15(16), 12626. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2021-0361>
- Çop, S., Olorunsola, V. O., & Alola, U. V. (2021). Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: can green team resilience help? *Business Strategy and the Environment*, 30(1), 671-682. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/bse.2646>
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, 104401. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Fatima, S., Abbas, M., & Hassan, M. M. (2023). Servant leadership, ideology-based culture and job outcomes: A multi-level investigation among hospitality workers. *International Journal of Hospitality Management*, 109, 103408. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103408>
- Fry, L. W., & Egel, E. (2021). Global leadership for sustainability. *Sustainability*, 13(11), 6360. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13116360>
- Gu, F., & Liu, J. (2022). Environmentally specific servant leadership and employee workplace green behavior: moderated mediation model of green role modeling and employees' perceived CSR. *Sustainability*, 14(19), 11965. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su141911965>
- Hou, H., Gai, R., & An, L. (2023). The impact of environmentally-specific servant leadership on organizational green performance: The mediating role of green

- creativity. *Frontiers in Psychology*, 13, 1091025.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1091025>
- Huertas-Valdivia, I., Gallego-Burin, A. R., Castillo, A., & Ruiz, L. (2021). Why don't high-performance work systems always achieve superior service in hospitality? The key is servant leadership. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 152-163. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.09.007>
- Islam, T., Ahmad, S., & Ahmed, I. (2023). Linking environment specific servant leadership with organizational environmental citizenship behavior: the roles of CSR and attachment anxiety. *Review of Managerial Science*, 17(3), 855-879. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11846-022-00547-3>
- Kareem, M. A., & Kummitha, H. R. (2025). Impact of sustainable leadership practices on green innovation: the mediating role of green organisational culture. *Discover Sustainability*, 6(1), 1077. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s43621-025-01810-9>
- Khan, R. U., Saqib, A., Abbasi, M. A., Mikhaylov, A., & Pinter, G. (2023). Green Leadership, environmental knowledge Sharing, and sustainable performance in manufacturing Industry: Application from upper echelon theory. *Sustainable Energy Technologies and Assessments*, 60, 103540. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.seta.2023.103540>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Lee, J.-K., & Jahan, S. (2021). Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives. *Sustainability*, 13(14), 7844. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13147844>
- Mughal, M. F., Cai, S., Faraz, N. A., Haiying, C., & Poulouva, P. (2024). Green servant leadership and employees' workplace green behavior: interplay of green self-efficacy, green work engagement, and environmental passion. *Current Psychology*, 43(33), 26806-26822. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-024-06320-x>
- Muss, C., Tüxen, D., & Fürstenau, B. (2025). Empathy in leadership: a systematic literature review on the effects of empathetic leaders in organizations. *Management Review Quarterly*, 1-37. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11301-024-00472-7>
- Nduneseokwu, C. K., & Harder, M. K. (2023). Developing environmental transformational leadership with training: Leaders and subordinates environmental behaviour outcomes. *Journal of Cleaner Production*, 403, 136790. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136790>
- Rafiq, M., Cham, T.-H., Tapsir, S. H., Mansoor, A., & Farrukh, M. (2024). How does globally responsible leadership promotes pro-environmental behavior through green management initiatives? *Journal of Global Responsibility*, 15(4), 466-484. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JGR-06-2023-0093>
- Shah, S. H. A., Fahlevi, M., Jamshed, K., Aman, N., Rafiq, N., Jermisittiparsert, K., & Aljuaid, M. (2023). Sustaining the earth: Unraveling the synergy of workplace spirituality, responsible leadership, and pro-environmental behavior in Pakistan's SMEs. *Psychology Research and Behavior Management*, 3075-3093. <https://doi.org/https://doi.org/10.2147/PRBM.S413606>
- Yu, T., Abbas, J., Rizvi, R. A., & Najam, H. (2024). Role of environment-driven CSR, green servant leadership, and green dynamic capabilities in firm green innovation: Evidence from manufacturing industry. *Environment, Development*

- and Sustainability*, 1-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10668-024-05201-4>
- Yuniati, N. (2021). Green hotel concept and practices in Indonesia. *E-Journal of Tourism*, 8(2), 184-196. <https://doi.org/https://doi.org/10.24922/eot.v8i2.76346>
- Zafar, H., Cheah, J.-H., Ho, J. A., Suseno, Y., & Tian, F. (2025). How green servant leadership influences organizational green performance? The roles of employee green creativity, voluntary pro-environmental behavior and green psychological climate. *Personnel Review*, 54(4), 971-995. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-10-2023-0843>
- Zheng, S., Jiang, L., Cai, W., Xu, B., & Gao, X. (2021). How can hotel employees produce workplace environmentally friendly behavior? The role of leader, corporate and coworkers. *Frontiers in Psychology*, 12, 725170. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.725170>
- Zheng, Y., Epitropaki, O., Graham, L., & Caveney, N. (2022). Ethical leadership and ethical voice: The mediating mechanisms of value internalization and integrity identity. *Journal of Management*, 48(4), 973-1002. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101471>