

INTEGRASI *GREEN MOTIVATION* DAN *GREEN CULTURE* BERBASIS KOLABORASI NGO LINGKUNGAN DALAM MENGAKSELERASIKAN KINERJA SDM EKOWISATA DI SURABAYA

Gerald Reyhan Gunswantana^{1*}, Daisy Marthina Rosyanti²

^{1,2}UPN Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

Email Korespondensi: geraldryg12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh besarnya potensi ekowisata alam di Surabaya yang menuntut kesiapan dan keandalan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menerapkan praktik pariwisata keberlanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi optimalisasi kinerja SDM pariwisata melalui peran *green motivation*, *green culture*, serta kolaborasi strategis dengan *Non Governmental Organization* (NGO) lingkungan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif partisipatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur terhadap manajer operasional, karyawan ekowisata, dan anggota NGO Tunas Hijau yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Keabsahan data diuji menggunakan *member check*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *green culture* dan pendampingan dari NGO memberikan dampak positif yang signifikan terhadap *green motivation* dan praktik kerja pro-lingkungan karyawan. Karyawan merasa lebih kompeten dan termotivasi untuk bertransformasi menjadi agen edukasi lingkungan bagi pengunjung. Kesimpulannya, sinergi antara *green motivation*, *green culture*, dan kolaborasi berkelanjutan dengan NGO lingkungan sangat esensial dalam meningkatkan kapasitas SDM serta kualitas pelestarian ekowisata di Surabaya secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Green Motivation*, *Green Culture*, Ekowisata, Sumber Daya Manusia, NGO Lingkungan

ABSTRACT

This research is motivated by the massive potential of nature ecotourism in Surabaya, which demands the readiness and reliability of Human Resources (HR) in implementing sustainable tourism practices. The objective of this study is to explore the optimization of tourism HR performance through the role of green motivation, green culture, and strategic collaboration with environmental Non Governmental Organizations (NGOs). This study uses a qualitative method with a descriptive participatory approach. Data were collected through semi-structured interviews with operational managers, ecotourism employees, and Tunas Hijau NGO members selected using a purposive sampling technique. Data validity was tested using member checks. The results show that the implementation of green culture and NGO mentoring have a significant positive impact on employees' green motivation and pro-environmental work practices. Employees feel more competent and motivated to transform into environmental education agents for visitors. In conclusion, the synergy between green motivation, green culture, and sustainable collaboration with environmental NGOs is essential in comprehensively improving HR capacity and the quality of ecotourism conservation in Surabaya.

Keywords: *Green Motivation*, *Green Culture*, Ecotourism, Human Resources, Environmental NGO

PENDAHULUAN

Dewasa ini, seiring dengan meningkatnya kesadaran manusia terhadap isu lingkungan seperti *global warming*, banjir, pengundulan hutan, dan lain sebagainya mendorong lapisan masyarakat untuk memulai mempertimbangkan secara serius dampak dari ulah manusia terhadap alam (Hamidi et al., 2024). Sejalan dengan fenomena ini, industri pariwisata menghadapi tantangan untuk segera mengadopsi praktik-praktik yang berkelanjutan (Zhang et al., 2025). Di Indonesia sendiri, praktik bisnis hijau telah menjadi agenda utama pemerintah dalam menggerakkan pencapaian target *Sustainable Development Goals* (SDGs) (Marthina et al., 2023). Peraturan pemerintah tersebut memastikan bahwa semua lini bisnis harus mulai terlibat aktif dalam tindakan pro-lingkungan, seperti pengurangan polusi, konservasi, dan berbagai kegiatan yang melindungi alam (Umrani et al., 2020). Di luar urgensi pelestarian lingkungan, sektor pariwisata sejatinya memegang peranan yang sangat krusial sebagai motor penggerak perekonomian daerah. Pariwisata alam yang dikelola dengan baik tidak hanya mampu melestarikan ekosistem, tetapi juga menciptakan *multiplier effect* yang membuka lapangan pekerjaan, memajukan lini bisnis perhotelan dan kuliner, serta mendongkrak Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Di Kota Surabaya, kontribusi ekonomi dari sektor ini terlihat sangat nyata. Berdasarkan data resmi Badan Pusat Statistik (BPS), sektor pariwisata terbukti berhasil mendorong pertumbuhan ekonomi Surabaya, menyentuh angka 5,76% pada tahun 2024. Pencapaian luar biasa ini bahkan mampu melampaui rata-rata pertumbuhan ekonomi tingkat Provinsi Jawa Timur. Menjawab tuntutan tersebut, Surabaya secara mengejutkan menyimpan potensi ekowisata alam yang tersebar di hampir setiap sudut daerahnya. Keberagaman destinasi seperti Kebun Raya Mangrove, Hutan Bambu Keputih, hingga jajaran Taman Hutan Raya (TAHURA) yang meliputi kawasan Jeruk, Balas Klumprik, Sumur Welut, Pakal, dan Lempung, menjadi aset ekologis yang amat berharga bagi kota ini. Besarnya potensi ekowisata yang merata ini tentu membutuhkan kesiapan dan keandalan Sumber Daya Manusia (SDM) pengelolanya untuk menyukseskan agenda *green tourism*.

Kemajuan dan daya saing suatu destinasi pariwisata sejatinya sangat bertumpu pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sebaik apapun potensi pariwisata alam yang digaungkan dan infrastruktur yang dibangun, sektor pariwisata hanya akan berkembang secara optimal dan berkelanjutan apabila digerakkan oleh karyawan yang memiliki kompetensi, kesadaran, dan kinerja yang baik. Dalam konteks pariwisata alam, kualitas kinerja yang unggul tidak hanya diukur dari standar pelayanan kepada pengunjung, tetapi juga dari tingginya kepedulian karyawan dalam merawat dan menjaga kelestarian lingkungan di tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, kesiapan dan keandalan SDM menjadi fondasi mutlak dalam peningkatan pariwisata alam di Surabaya.

Lebih lanjut, salah satu motor penggerak utama adalah *green motivation* atau motivasi hijau. Secara sederhana, *green motivation* merupakan dorongan intrinsik yang membuat seseorang ingin berpartisipasi aktif dalam perilaku yang mendukung kelestarian alam (Hamidi et al., 2024). Kehadiran motivasi ini menjadi sangat krusial karena dorongan motivasi hijau akan berdampak pada kinerja karyawannya pada sektor pariwisata alam, karyawan yang memiliki *green motivation* akan cenderung memberikan kinerja terbaik karena selaras dengan visi utamanya (Luong dan Nguyen, 2025). Oleh karena itu, keterlibatan karyawan pada industri pariwisata alam sangat krusial, melalui motivasi hijau yang kuat. Di samping motivasi hijau, *green culture* juga memainkan peranan yang tak

kalah penting dalam mencapai keberhasilan, suatu organisasi yang menerapkan *green culture* atau budaya hijau akan mendorong karyawan untuk lebih berperilaku hijau. (Marthina et al., 2023). Secara tidak langsung jika karyawan tidak memiliki *green motivation* namun organisasi menerapkan *green culture* akan mempengaruhi kepada karyawan tersebut untuk berperilaku hijau (Umrani et al., 2020).

Upaya untuk meningkatkan kualitas pariwisata lingkungan di Surabaya juga bisa diperkuat melalui kolaborasi dengan pihak kedua seperti *Non Governmental Organizations* (NGO) lingkungan (Haas & Ivanovskis, 2022). Dari kacamata pengembangan SDM, kolaborasi lintas sektor antara pengelola ekowisata dan NGO lingkungan bisa menjadi kolaborasi yang luar biasa. Di Surabaya sendiri, terdapat NGO Lingkungan yang sangat aktif dan sering mengadakan program-program lingkungan di tengah masyarakat maupun berkolaborasi dengan sekolah seperti gerakan menanam 1000 pohon mangrove, pengelolaan kompos, grebek pasar, *clean up the world* pantai kenjeran Surabaya dan lain sebagainya. NGO Lingkungan seperti Tunas Hijau Indonesia, Kader Zero Waste, hingga *Climate Hero* dapat menjadi mitra strategis untuk berkolaborasi dengan pariwisata alam di Kota Surabaya (Dewi Khrisnawan, 2021). Mengingat rekam jejak Tunas Hijau yang telah lama berkecimpung dalam praktik hijau, mereka bersama komunitas penggiat zero waste lainnya dapat turun langsung untuk berbagi pengetahuan dan praktik lapangan kepada karyawan pariwisata.

Tidak sebatas pada pendampingan internal, kolaborasi dengan NGO lingkungan ini juga dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan acara edukatif yang melibatkan partisipasi publik secara masif. Sebagai contoh nyata, pada bulan April tahun 2021, inisiatif Tunas Hijau dalam mengkampanyekan gerakan penanaman 1.000 pohon mangrove terbukti berhasil mengundang keterlibatan banyak anak sekolah dan masyarakat luas untuk secara sukarela berkunjung ke kawasan ekowisata. Kolaborasi strategis dan komprehensif semacam ini tidak hanya mempercepat pembentukan *green culture* di tempat kerja melalui proses pertukaran nilai, tetapi juga sangat efektif dalam memupuk *green motivation* secara intrinsik pada diri karyawan. Diharapkan melalui sinergi yang nyata ini, staf pariwisata tidak lagi sekadar menjalankan rutinitas pekerjaan operasional, melainkan turut meningkatkan perannya sebagai agen edukasi lingkungan yang mendampingi para pengunjung. Pada akhirnya, perpaduan antara transformasi perilaku karyawan dan tingginya antusiasme kunjungan publik ini diyakini mampu meningkatkan kualitas, daya tarik, sekaligus daya saing pariwisata lingkungan di Surabaya.

Menyadari besarnya pengaruh tersebut, sangat penting bagi setiap organisasi pengelola pariwisata alam di Surabaya untuk secara proaktif membangun dan menerapkan *green culture* di lingkungan kerjanya. Sebagai wujud nyata di lapangan, khususnya pada destinasi seperti Ekowisata Mangrove, penerapan *green culture* ini ditransformasikan ke dalam kebiasaan kerja dan aturan sehari-hari. Kebiasaan tersebut mencakup kebijakan bagi setiap karyawan untuk selalu membawa *tumbler* (botol minum pribadi) guna menekan penggunaan plastik sekali pakai, hingga penerapan gaya hidup minim sampah (*zero waste*) secara disiplin dalam setiap kegiatan operasional wisata. Secara konseptual, budaya organisasi hijau dapat dipahami sebagai pola asumsi, nilai, dan simbol yang disepakati bersama mengenai manajemen lingkungan, yang pada akhirnya akan membentuk perilaku setiap individu di dalamnya (Li et al., 2020). Organisasi dengan manajemen lingkungan yang efektif dan budaya ramah lingkungan yang kuat diklaim mampu mendorong karyawannya menjadi lebih kompeten dan termotivasi dalam bekerja. Bukti empiris pun menunjukkan bahwa budaya hijau tidak hanya mampu meningkatkan

kesadaran pelestarian lingkungan, tetapi juga secara efektif mendorong praktik kerja hijau yang bermuara pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Hu et al., 2022). Jika ditinjau dari esensinya, sinergi antara motivasi individu (*green motivation*) dan budaya organisasi (*green culture*) inilah yang menjadi fondasi utama bagi kemajuan sektor pariwisata berwawasan lingkungan di Surabaya.

Sejumlah penelitian terdahulu sejatinya telah mengonfirmasi pentingnya elemen-elemen *green motivation* dan *green culture* dalam berbagai konteks. Misalnya, penelitian Li et al. (2020) membuktikan bahwa *environmental passion* dan *green motivation* terbukti ampuh mendorong karyawan untuk melakukan perilaku pro terhadap lingkungan secara naluri (Li et al., 2020). Di sektor lain pada *hospitality*, Zhang et al. (2025) menemukan bahwa dinamika motivasi diri dan dorongan dari organisasi sangat menentukan terbentuknya perilaku hijau pada perilaku sehari-hari (Zhang et al., 2025). Lebih lanjut, temuan Sharma et al. (2021) turut menegaskan bahwa adaptasi budaya hijau yang tepat sangat penting dalam memengaruhi komitmen karyawan, yang pada akhirnya secara positif akan mendorong kinerja organisasi dikarenakan selaras dengan minat karyawan terhadap lingkungan (Sharma et al., 2021). Sementara itu, dalam konteks industri di Indonesia, Rosyanti et al. (2023) menegaskan bahwa *green culture* mampu memperkuat dan memoderasi pengaruh motivasi terhadap praktik kerja karyawan. Namun, jika ditinjau dari esensinya, sinergi antara motivasi individu *green motivation* dan budaya organisasi (*green culture*) dalam konteks spesifik pengembangan sektor pariwisata berwawasan lingkungan di Surabaya masih belum banyak dieksplorasi. Sayangnya, dukungan literatur yang secara khusus membahas urgensi dari praktik ramah lingkungan pada tataran perilaku SDM di sektor pariwisata alam masih ditemukan sangat minim.

= Berdasarkan penelitian Hamidi et al. (2024), *green motivation* memegang peranan krusial dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Konsep yang dimaksud meliputi dorongan intrinsik dan ekstrinsik individu untuk berpartisipasi aktif dalam perilaku pelestarian alam. Dalam penelitian tersebut ditemukan adanya hubungan yang kuat bahwa karyawan dengan motivasi hijau yang tinggi akan bertindak lebih proaktif dan peduli terhadap dampak lingkungan dari setiap keputusan kerjanya. Temuan ini mendukung asumsi bahwa dalam konteks ekowisata di Surabaya, *green motivation* karyawan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pariwisata, karena dorongan internal inilah yang menjadi kunci utama keberhasilan program pelestarian bagi ekosistem maupun pengunjung (Hamidi et al., 2024).

Berdasarkan penelitian Zhang et al. (2025), dinamika institusi dan individu berpengaruh signifikan terhadap perilaku hijau karyawan (*employee green behavior*) di sektor pariwisata. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa tekanan institusional efektif mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan dorongan intrinsik *green motivation* dapat memicu karyawan untuk sukarela dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antara aturan organisasi dan motivasi individu akan melahirkan karyawan yang inovatif di bidang lingkungan. Temuan ini mendukung asumsi bahwa pada ekowisata di Surabaya, keseimbangan antara *green culture* dan motivasi sangat menentukan kinerja SDM dalam mewujudkan agen edukasi lingkungan yang berdampak positif pada daya saing wisata (Zhang et al., 2025).

Berdasarkan penelitian Rosyanti et al. (2023), budaya organisasi hijau (*green organizational culture*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktik kerja hijau karyawan. Konsep yang dimaksud meliputi nilai dan keyakinan yang mengarahkan organisasi untuk menyeimbangkan efisiensi bisnis namun tetap menjaga kelestarian

lingkungan seperti menghemat air dan menghemat pemakaian listrik. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa budaya hijau tidak hanya mendorong perilaku pro lingkungan secara langsung, tetapi juga memoderasi dan memperkuat pengaruh motivasi hijau terhadap praktik kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *green culture* pada lingkungan kerja akan mendorong karyawannya menjadi lebih kompeten dan termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini mendukung asumsi bahwa pada pariwisata alam di Surabaya, penerapan *green culture* sangat berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja SDM, karena budaya tersebut secara langsung memandu tindakan operasional karyawan dalam menjaga keberlanjutan wisata alam (Marthina et al., 2023).

Berdasarkan penelitian Sharma et al. (2021), adaptasi *green culture* dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja lingkungan. Konsep yang dimaksud meliputi asumsi dan nilai bersama yang membentuk perilaku karyawan agar lebih adaptif dan berdedikasi terhadap praktik ramah lingkungan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa budaya hijau mampu mendorong inovasi, di mana komitmen karyawan menjadi mediator krusial untuk mencapai kinerja lingkungan yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif akan menguatkan keterikatan karyawan dan meningkatkan performa operasional. Temuan ini mendukung asumsi bahwa pada ekowisata di Surabaya, *green culture* dan komitmen sangat berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja SDM, karena rasa memiliki dari karyawan akan menjadi penentu utama keberhasilan pelestarian pariwisata alam. (Sharma et al., 2021).

Berdasarkan penelitian Sulistyio et al. (2024), penguatan kapasitas SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pengelolaan pariwisata berkelanjutan. Konsep yang dimaksud meliputi upaya edukasi dan peningkatan kesadaran pengelola untuk menjaga kelestarian ekosistem dan daya tarik wisata. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa kapasitas SDM yang sadar wisata dan lingkungan berhubungan kuat dengan keberhasilan pengembangan pariwisata. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola dengan pemahaman tentang lingkungan yang mumpuni akan lebih siap memberikan pelayanan terbaik tanpa merusak keseimbangan alam. Temuan ini mendukung asumsi bahwa pada ekowisata di Surabaya, kesiapan kapabilitas SDM sangat berpengaruh terhadap peningkatan pariwisata lingkungan, karena kompetensi pengelola menjadi ujung tombak kelestarian alam dan optimalisasi pengalaman pengunjung (Sulistyio et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena sosial melalui pengumpulan dan analisis data non-numerik. Data dikumpulkan melalui metode wawancara semi terstruktur dan observasi di lapangan. Adapun pihak-pihak yang dilibatkan dalam penelitian itu yaitu karyawan NGO dan karyawan ecowisata yang di Surabaya, seperti di Ekowisata Mangrove, Taman Hutan Raya (Tahura) Jeruk, dan Tahura Balas Klumprik. Pemilihan subjek ini dilatarbelakangi oleh peran mereka sebagai representasi destinasi pariwisata lingkungan yang produktif, serta wujud nyata dari kolaborasi aktif NGO dalam program pelestarian alam di kota Surabaya sehingga diharapkan penelitian ini dapat berjalan sesuai tujuan penelitian ini yaitu mengeksplorasi bagaimana praktik *green motivation* dan *green culture* dipersepsikan secara mendalam oleh karyawan organisasi dalam memandang keberlanjutan ecowisata.

Sebelumnya, peneliti sudah melakukan observasi lapangan, yang kemudian pemilihan informan ditentukan menggunakan *purposive sampling*, yakni pemilihan informan berdasarkan kriteria dan pertimbangan khusus yang dinilai paling relevan

dengan fokus penelitian. Adapun kriteria pemilihan informan baik karyawan ecowisata dan karyawan NGO, yaitu sebagai berikut : (1) memiliki pengalaman bekerja di pariwisata alam Surabaya minimal selama satu tahun, dengan harapan bahwa informan dinilai telah memahami dinamika operasional secara mendalam, serta sudah beradaptasi dengan baik terhadap budaya kerja (*green culture*) di lingkungannya, (2) aktif berkecimpung di bidang lingkungan, serta terlibat dalam pengamatan langsung maupun pendampingan program edukasi bersama pihak pengelola wisata selama minimal satu tahun. Melalui pertimbangan yang sudah disampaikan, penelitian ini melibatkan 3 orang dari NGO lingkungan di Surabaya dan 15 orang pekerja perusahaan di bidang ekowisata. Selanjutnya, peneliti juga melakukan *member check* dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan untuk memastikan validitas dan kredibilitas data sebelum tahap penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelumnya, perlu diketahui bahwa peneliti telah melakukan observasi lapangan dan wawancara intens selama beberapa bulan di kawasan Ekowisata Mangrove Wonorejo dan beberapa Taman Hutan Raya (Tahura) yang ada di Surabaya sehingga peneliti dapat merumuskan kesimpulan yang mewakili fenomena yang dihadapi para informan khususnya dalam mengeksplorasi bagaimana *green motivation* dan *green culture* diimplementasikan oleh para aktor organisasi guna memajukan ecowisata di Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada anggota NGO yaitu AW, RZ, dan HN dan karyawan ecowisata yaitu BD, ST, dan DW. Adapun hasil wawancara di lapangan mengungkap bagaimana persepsi karyawan memandang *green motivation* dan *green culture* dalam memainkan peran terhadap kinerja sumber daya manusia. Menurut keterangan beberapa informan, penerapan *green culture* dan kolaborasi dengan NGO lingkungan memberikan banyak sekali manfaat yang dirasakan oleh informan mulai dari pengetahuan mengenai pengelolaan ekowisata yang benar, serta implementasi dari dorongan *green motivation* berupa tindakan nyata pelestarian alam di area kerja. Informan BD mengutarakan bahwasannya sangat terbantu sekaligus terkejut dengan besarnya dampak dari pembiasaan budaya hijau ini.

"Saya awalnya kaget waktu baru masuk kerja di sini karena aturan soal pembatasan plastik dan sampah ketat banget... tetapi Alhamdulillah saya malah jadi terbiasa dan sangat terbantu, hidup saya jadi lebih sehat dan peduli lingkungan" (BD / Informan 1).

Tidak hanya itu, Informan yang lain yaitu ST dan AW juga mengatakan bahwasannya pengalaman dan berbagi pengetahuan yang didapat selama berkolaborasi dengan NGO Tunas Hijau sangat bermanfaat untuk keberlanjutan motivasi karyawan.

"Saya tidak menyangka mas kalau bakal ada pelatihan lapangan seperti ini... yaa itung-itung menambah ilmu buat saya... apalagi saya ini cuma staf operasional biasa yang sudah pasti tidak terpikirkan untuk belajar inovasi daur ulang atau zero waste kalau tidak diajari" (ST / Informan 2).

Ungkapan yang sama juga disampaikan oleh AW, RZ, HN, dan DW yang sebagian besar merasa pembudayaan lingkungan ini sangat bermanfaat bagi keberlangsungan kelestarian kawasan wisata. Dimana, dari hasil wawancara dengan informan BD, ST, AW, RZ, HN, dan DW dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan *green culture* dan program pendampingan NGO memiliki dampak yang positif bagi karyawan pariwisata terutama tentang penguatan identitas ekowisata, peningkatan motivasi intrinsik

karyawan, serta saran untuk mengedukasi pengunjung agar lebih peduli pada alam. Di sisi lain, program peningkatan kinerja berwawasan lingkungan sejatinya dapat berjalan dengan lancar apabila manajer dan fasilitator dari NGO dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Manajer dan tim NGO tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan mengenai standar pelestarian ekosistem, namun mereka harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Pihak pendamping harus bisa beradaptasi dengan setiap latar belakang karyawan pengelola wisata, semakin baik hasil dalam melakukan edukasi dan pendampingan kepada staf di lapangan maka akan menimbulkan kepuasan dan motivasi kerja bagi karyawan yang didampingi. Menurut keterangan dari Informan, karyawan merasa sangat puas dengan gaya edukasi dari fasilitator lingkungan.

"Puas sekali mas kami sudah diajarkan ilmu-ilmu pembibitan mangrove... habis itu teman-teman NGO juga mencontohkan langsung di lapangan... saya jadi mengerti cara merawat fasilitas alam yang baik dan benar, semoga kedepannya ekowisata kita ini menjadi lebih berkembang lagi" (AG / Informan 3).

Seluruh informan mengatakan bahwasannya merasa puas karena pihak manajemen dan NGO dapat memaparkan materi pelestarian dengan penggunaan bahasa yang mudah dipahami, selain itu mereka juga menjelaskan materi tidak berbelit-belit sehingga informan tidak jenuh dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, salah satu informan mengatakan:

"Saya sangat senang mas dengan kolaborasi pendampingan ini... saya kalau belajar sendiri dari buku panduan mungkin tidak paham karena bahasanya kaku ditambah saya lelah kerja fisik di lapangan... tetapi teman-teman Tunas Hijau dapat menjelaskan materi praktik yang mudah saya mengerti" (FA / Informan 4).

Selain itu informan mengatakan jika fasilitator lingkungan sangat sabar dalam melakukan pendampingan.

"Selama proses pendampingan di Tahura, teman-teman NGO selalu sabar dan ulet dalam memberikan arahan sehingga saya sangat senang jika ingin bertanya-tanya banyak hal tentang tanaman... selain itu mereka juga asyik dan nyaman untuk diajak berdiskusi" (LS / Informan 5).

Lebih lanjut, dari keterangan informan AG, FA, LS, TY, MK, dan RN dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas karena nilai-nilai budaya hijau disampaikan dengan sangat jelas dan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, selain itu relawan NGO dapat berbaur dengan karyawan pengelola wisata sehingga Informan merasa nyaman saat dilakukan kegiatan bersama, informan juga mengatakan bahwasannya fasilitator lingkungan memiliki sikap sopan santun yang baik. Di lain sisi Informan berterima kasih kepada pihak manajemen dan NGO karena telah membantu membangkitkan motivasi lingkungan mereka. Program penguatan *green motivation* melalui *green culture* dan kolaborasi NGO dinilai sangat penting dan dibutuhkan keberlanjutannya oleh para pengelola wisata pasalnya program pendampingan dan pelatihan lingkungan semacam ini tidak semua karyawan mendapatkannya secara merata, hanya divisi atau perwakilan tertentu saja yang sering diikutsertakan. Beberapa informan mengutarakan sarannya untuk kedepannya seluruh staf ekowisata mendapatkan porsi program pendampingan yang sama agar tidak terjadi ketimpangan pemahaman.

"Mas kalau bisa staf di bagian tiket atau kebersihan lainnya juga rutin dilibatkan dalam program edukasi ini... bukan hanya saya dan beberapa staf pemandu wisata saja di area depan... saya merasa kurang maksimal apabila"

hanya beberapa orang saja yang benar-benar paham standar pelestarian dari NGO ini" (HR / Informan 6).

Selain itu beberapa Informan mengatakan untuk menambah durasi dan frekuensi kegiatan kolaborasi yang awalnya mungkin hanya berpusat pada sebulan sekali atau pada hari bumi, agar diperpanjang menjadi rutinitas mingguan, hal ini karena beberapa informan merasa jika hanya sesekali pertemuan saja kurang cukup untuk membantu membentuk kebiasaan kerja yang hijau.

"Saran saya mas pendampingannya jangan cuma sebulan sekali mas ya... kalau bisa dibikin agenda rutin setiap minggu gitu mas jadi saya dan teman-teman bisa terus berkonsultasi dengan teman NGO apabila terdapat kendala saat menghadapi kelakuan pengunjung wisata" (DN / Informan 7).

Namun beberapa informan yang lainnya mengutarakan penerapan budaya hijau di tempat kerja ini sudah sangat baik didukung oleh kinerja manajer dan relawan NGO yang juga sangat proaktif.

"Sudah baik kok mas... program kolaborasinya sudah sangat berguna untuk pengelola lapangan seperti kami ini... teman-teman lingkungan juga sangat kompeten dalam membagikan ilmunya... mungkin pertahankan saja apa yang sudah baik ini agar pariwisata Surabaya makin maju" (BP / Informan 8).

Informan HR, DN, BP, YK, MN, dan TF mengutarakan saran untuk kedepannya kolaborasi pelestarian lingkungan ini diharapkan ada keberlanjutan tidak hanya terbatas pada satu periode kampanye saja namun bulan-bulan selanjutnya juga harus terus ada program pemantauan, hal ini karena jika hanya dilakukan dalam waktu singkat informan mengutarakan hasilnya kurang maksimal, informan menilai apabila pada bulan-bulan berikutnya terdapat kendala kerusakan alam atau lonjakan sampah, karyawan akan kesulitan dalam memecahkan masalah tersebut sendirian. Bukan hanya itu saja informan mengatakan bahwasannya pihak NGO dan manajemen juga harus turut serta terjun langsung mengawasi interaksi pengunjung dengan alam di setiap titik wisata sehingga fasilitator dapat mengamati secara langsung sehingga diharapkan mereka dapat menilai dan mengoreksi apabila praktik kerja hijau (*green workplace practice*) yang dijalankan karyawan dirasa masih kurang baik atau mengapresiasi jika sudah baik.

Dari keterangan informan yang diperoleh, dapat diketahui bahwa optimalisasi kinerja SDM pariwisata yang dikemas melalui penguatan green motivation dan penerapan green culture di lapangan memiliki respons dan pengaruh yang cukup positif bagi pengelola wisata alam. Selain internalisasi nilai-nilai hijau ini dilakukan untuk mendukung kinerja operasional karyawan dari sisi pelestarian, tampaknya kegiatan pendampingan dan kolaborasi bersama NGO ini juga menyiratkan pentingnya untuk mempertimbangkan keterlibatan pihak eksternal dalam membina budaya organisasi secara berkelanjutan selama proses wisata berlangsung sebagaimana penelitian Hamidi et al. (2024); Zhang et al. (2025); Rosyanti et al. (2023); Li et al. (2020); dan Sulistyono et al. (2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *green motivation* dan *green culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap optimalisasi kinerja dan praktik kerja pro-lingkungan SDM pada pengelola pariwisata alam di Surabaya. Budaya dan motivasi yang dimaksud meliputi pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai pelestarian ekosistem, penerapan rutinitas operasional yang ramah

lingkungan, serta efektivitas kolaborasi dengan fasilitator NGO lingkungan dalam mendampingi karyawan. Hasil wawancara dengan para informan menunjukkan bahwa keberhasilan perwujudan ekowisata sangat dipengaruhi oleh kualitas budaya kerja dan pendampingan, di mana karyawan merasa sangat terbantu dan termotivasi ketika pihak manajemen bersama NGO mampu memberikan edukasi lingkungan yang sesuai dengan kondisi lapangan mereka. Selain mendapatkan pengetahuan baru tentang standar konservasi dan inovasi daur ulang, karyawan juga merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan peran barunya sebagai agen edukasi lingkungan bagi para pengunjung setelah mengikuti program pendampingan.

Para karyawan dan pengelola menilai bahwa keberlanjutan program kolaborasi pembudayaan lingkungan ini sangat penting untuk mendukung kelestarian dan daya saing pariwisata secara berkelanjutan. Melihat kebutuhan di lapangan, tampaknya diperlukan perencanaan program jangka panjang yang merata di seluruh divisi agar pihak manajemen dan fasilitator NGO dapat terlibat lebih intensif dalam memantau serta mengevaluasi praktik kerja hijau karyawan secara langsung. Dengan adanya *green motivation* yang kuat, *green culture* yang mengakar, dan program pendampingan ekologis yang berkelanjutan, pariwisata alam di Surabaya dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas SDM dan kualitas pelestarian lingkungan secara menyeluruh.

Lebih lanjut disarankan agar sinergi pelestarian lingkungan ini tidak hanya dipandang sebagai tanggung jawab bersama, melainkan juga sebagai investasi strategis daerah dalam meningkatkan perekonomian. Oleh karena itu, dukungan penuh dari pemerintah kota dan pemangku kepentingan terkait sangat dianjurkan untuk terus memajukan dan memfasilitasi sektor pariwisata lingkungan ini. Sebab, pariwisata lingkungan yang dikelola oleh SDM yang kompeten dan memiliki *green motivation* terbukti mampu menarik antusiasme kunjungan publik secara masif. Pada akhirnya, kemajuan sektor pariwisata beramanfaat guna menggerakkan roda perekonomian lokal, membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat sekitar, serta secara signifikan berkontribusi pada peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Khrisnawan. (2021). *Peran Organisasi Lingkungan Tunas Hijau* 535. <http://ksum.it.student.pens.ac.id>
- Haas, P. M., & Ivanovskis, N. (2022). Prospects for implementing the SDGs. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 56, 101176. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2022.101176>
- Hu, X., Khan, S. M., Huang, S., Abbas, J., Matei, M. C., & Badulescu, D. (2022). Employees' Green Enterprise Motivation and Green Creative Process Engagement and Their Impact on Green Creative Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5983. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105983>
- Li, Z., Xue, J., Li, R., Chen, H., & Wang, T. (2020). Environmentally Specific Transformational Leadership and Employee's Pro-environmental Behavior: The Mediating Roles of Environmental Passion and Autonomous Motivation. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01408>
- Luong, T.-B., & Nguyen, D. T. A. (2025). The Influence of Green Motivation on the Relationship Between Environmental Concern, Perceived Green Knowledge, Green

- Trust, and Green Hotel Visit Intention. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2025.2540986>
- Marthina, D., Fani, R., Mentari, K., & Dewanti, C. (2023). *THE EFFECTS OF GREEN CULTURE AND EMPLOYEE MOTIVATION ON GREEN WORKPLACE PRACTICE IN THE FOOD AND BEVERAGE INDUSTRY IN INDONESIA*.
- Sharma, S., Prakash, G., Kumar, A., Mussada, E. K., Antony, J., & Luthra, S. (2021). Analysing the relationship of adaption of green culture, innovation, green performance for achieving sustainability: Mediating role of employee commitment. *Journal of Cleaner Production*, 303, 127039. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127039>
- Sulistyo, A., Yudiandri, T. E., & Kusumawati, F. D. (2024). Penguatan Kapasitas SDM melalui Sadar Wisata 5.0 dalam Menciptakan Pengelolaan Pariwisata Berkelanjutan. *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 8(2), 251. <https://doi.org/10.30595/jppm.v8i2.21127>
- Umrani, W. A., Channa, N. A., Yousaf, A., Ahmed, U., Pahi, M. H., & Ramayah, T. (2020). Greening the workforce to achieve environmental performance in hotel industry: A serial mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 50–60. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.007>
- Zainuddin Hamidi, D., Parimita, W., & Wibowo, A. (2024). GREEN MOTIVATION IN DIGITAL ERA: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW FOR SUSTAINABILITY HUMAN RESOURCE PRACTICES. *International Journal of Human Capital Management*, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.08.02.3>
- Zhang, J., Cui, J., Chai, X., & Li, S. (2025). Configuring green behaviors in hospitality: a drive-state-pressure model analysis of institutional and individual dynamics. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1609809>