

SKRIPSI
**IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN TRAINING* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI MOVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Luh Kadek Sayuri Ariani

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN TRAINING* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI MOVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**NI LUH KADEK SAYURI ARIANI
NIM 2215854019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI

IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN TRAINING* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI MOVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI

Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**NI LUH KADEK SAYURI ARIANI
NIM 2215854019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN TRAINING* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI MOVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI

Skrripsi ini telah disetujui oleh para-Dosen Pembimbing dan Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali pada hari Jumat, 18 Agustus 2023

Pembimbing I



Dra. Ni Nyoman Triyani, MM.
NIP. 1962122311990102001

Pembimbing II



Luh Linna Sagitarini, SE., MM.
NIP. 197912092005012002

Mengetahui

Ketua Jurusan Pariwisata




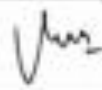
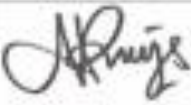
Prof. Ni Made Erawati, M.ATM., Ph.D
NIP. 196312281990102001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul:

**IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN TRAINING*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI MOVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI**

Yang disusun oleh Ni Luh Kadek Sayuri Ariani (2215854019) telah dipertahankan
dalam sidang Skripsi di depan Tim Penguji

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM NIP 1962122311990102001	
Anggota	Drs. I Ketut Astawa, MM NIP 196107211988111001	
Anggota	I Nyoman Rajin Aryana, S.Pd, M.Hum NIP 197507042002121002	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pariwisata



Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D.
NIP 196312281990102001

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Luh Kadek Sayuri Ariani
NIM : 2215854019
Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata
Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

**"IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN TRAINING*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI MOVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI"**

benar bebas dari plagiat. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 18 Agustus 2023
Yang membuat pernyataan,


106AK/094/100043

Ni Luh Kadek Sayuri Ariani

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Implementasi *Green Recruitment* Dan *Green Training* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan penelitian ini penulis banyak dibantu dari berbagai pihak, baik berupa pikiran, maupun tenaga. Untuk itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu sebagai bekal penulis untuk masa depan dan karir yang lebih baik.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D., selaku ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dan arahnya dalam penyusunan penelitian ini.
3. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata sekaligus pembimbing I yang telah membantu, meluangkan waktu, memberikan saran dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
4. Luh Linna Sagitarini, SE, MM. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bantuan kepada penulis selama proses penyusunan penelitian ini.
5. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H., selaku koordinator Recognition Prior Learning Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang selalu memberikan petunjuk dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Bapak Adrien Michel Marie selaku General Manager di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali yang banyak memberikan materi serta data yang diperlukan oleh peneliti selama ini.
7. Bapak Pande Putu Ari Darma Putra, suami atas dukungan dan doanya yang tulus

dan tiada hentinya selama penulis menempuh perkuliahan di Politeknik Negeri Bali dan motivasi untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Badung, 18 Agustus 2023

Ni Luh Kadek Sayuri Ariani



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Ariani, Ni Luh Kadek Sayuri. 2023. Implementasi Green Recruitment Dan Green Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Movenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM., dan Pembimbing II: Luh Linna Sagitarini, SE., MM.

Kata kunci: *green recruitment*, *green training* dan kinerja karyawan, manajemen

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *green recruitment* dan *green training* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali, baik secara parsial maupun simultan. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner dibagikan kepada 128 responden yang terdiri dari manajer dan karyawan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Analisis kuantitatif regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan dari variabel *green recruitment* dan *green training* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya penerapan *green recruitment* dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan. Rekomendasi untuk pihak manajemen diharapkan dapat melakukan analisis kebutuhan pelatihan terkait keberlanjutan dan lingkungan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali untuk merancang program *green training* dan *green recruitment* yang lebih tepat sasaran. Selain itu, pengembangan sistem pemantauan dan pengukuran kinerja yang terkait dengan implementasi program ini juga diperlukan. Dengan memiliki pengukuran yang jelas, Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali dapat secara terus-menerus memonitor dan mengevaluasi efektivitas program-program ini dalam salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan. Rekomendasi kepada pihak Manajemen Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali untuk dapat melakukan evaluasi efektivitas program *green recruitment* dan *green training* yang telah dilakukan. Pihak manajemen diharapkan dapat melakukan analisis kebutuhan pelatihan terkait keberlanjutan dan lingkungan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali untuk merancang program *green training* yang lebih tepat sasaran.

ABSTRACT

Ariani, Ni Luh Kadek Sayuri. 2023. Implementation of green recruitment and green training in improving employee performance at Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM., and Supervisor II: Luh Linna Sagitarini, SE., MM.

Keywords: green recruitment, green training and employee performance, management

This research aims to analyze the implementation of green recruitment and green training in improving employee performance at Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali, both partially and simultaneously. Research data was collected through observation, interviews, questionnaires and documentation. Questionnaires were distributed to 128 respondents consisting of managers and employees at Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Multiple linear regression quantitative analysis was used to analyze the data. Based on multiple linear regression analysis, it was found that there was a positive and significant influence both partially and simultaneously from the green recruitment and green training variables on increasing employee performance. The results of this research provide a better understanding of the importance of implementing green recruitment and selection in improving employee performance in the hotel industry. Recommendations for management are expected to be able to analyze training needs related to sustainability and the environment at Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali to design green training and green recruitment programs that are more targeted. In addition, the development of a monitoring and performance measurement system related to the implementation of this program is also needed. By having clear measurements, Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali can continuously monitor and evaluate the effectiveness of these programs in an effort to improve employee performance. Recommendations to the Management of Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali to evaluate the effectiveness of the green recruitment and green training programs that have been carried out. Management is expected to be able to conduct an analysis of training needs related to sustainability and the environment at Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali to design a more targeted green training program.

DAFTAR ISI

Isi	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	7
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Hotel.....	7
2.1.2 Pariwisata Berkelanjutan	8
2.1.3 <i>Green Human Resource Management</i>	10
2.1.4 <i>Green Recruitment</i>	12
2.1.5 <i>Green Training</i>	15
2.1.6 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	26

3.2	Objek Penelitian	26
3.3	Identifikasi Variabel.....	26
3.3.1	Variabel Bebas	27
3.3.2	Variabel Terikat.....	27
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	27
1.	Green Recruitment (X1).....	27
2.	Green Training (X2)	29
3.4.3	Kinerja Karyawan (Y).....	31
3.6	Penentuan Populasi dan Sampel.....	33
3.6.1	Populasi	33
3.6.2	Sampel.....	33
3.7	Pengumpulan Data	35
3.7.1	Kuesioner.....	35
3.7.2	Observasi	36
3.7.3	Wawancara	36
3.8	Analisis Data	36
3.8.1	Pengujian Data Kuesioner	36
3.8.2	Statistik Deskriptif.....	37
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.4	Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	42
4.1.1	Lokasi Penelitian.....	42
4.1.2	Sejarah.....	43
4.1.3	Bidang Usaha	45
4.1.4	Struktur Organisasi.....	46
4.2.1	Implementasi <i>green recruitment</i> dan <i>green training</i> di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali	49
4.2.2	<i>Green Recruitment</i> dan <i>Green Training</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Movenpcik Resort & Spa Jimbaran Bali.....	60
2.	Statistik Deskriptif Variabel.....	62
1.	Uji Asumsi Klasik.....	67
b.	Uji Multikolinieritas.....	68
Uji multikolonieritas dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Dalam mendeteksi adanya		

gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas (Sugiyono,2018). Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.10 berikut ini..... 68

2. Pengujian Hipotesis 69

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 80

5.1 Simpulan 80

5.2 Saran..... 81

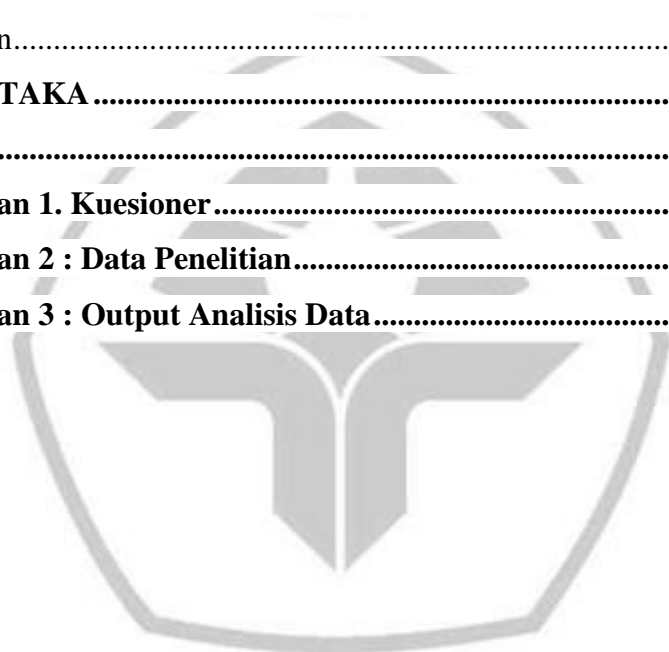
DAFTAR PUSTAKA 83

LAMPIRAN..... 87

Lampiran 1. Kuesioner 87

Lampiran 2 : Data Penelitian..... 92

Lampiran 3 : Output Analisis Data..... 101



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Data Sampel Karyawan Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Karyawan Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali	63
Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif	65
Tabel 4.3 Tabel Uji Validitas Variabel Green Recruitment.....	67
Tabel 4.4 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Green Recruitment.....	67
Tabel 4.5 Tabel Uji Validitas Variabel Green Training.....	68
Tabel 4.6 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Green Training.....	68
Tabel 4.7 Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.8 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.9 Uji Normalitas Data	70
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	72

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis Penelitian	31
Gambar 4.1 Lokasi Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali	48
Gambar 4.2 Hotel Movenpick Pertama Di Dunia	50
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali.....	52



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Data Penelitian

Lampiran 3 : Output Analisa Data



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, berbagai industri telah merubah konsep bisnisnya agar lebih ramah lingkungan. Salah satu konsep yang diterapkan oleh industri pariwisata adalah penerapan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM), yang merupakan keselarasan antara *environmental management* dan *Human Resource Management*. (Jabbour, 2016) menjelaskan bahwa, implementasi GHRM ini merupakan sebuah langkah yang diambil perusahaan dalam mem”branding” perusahaannya agar lebih ramah lingkungan dan mengacu pada sistem kegiatan perusahaan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuannya. (Nejati, 2019) menjelaskan bahwa *green recruitment* dan *training* telah dipandang sebagai komponen penting dalam praktik GHRM sebagai langkah awal untuk merombak sistem perusahaan yang ramah lingkungan dengan indikator yang terdiri dari empat indikator konstruk antara lain (1) siklus hidup karyawan, (2) penghargaan, (3) pendidikan dan pelatihan, dan (4) pemberdayaan karyawan.

Sustainable tourism adalah sebuah konsep pengembangan pariwisata yang berkelanjutan dengan memperhatikan aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi secara seimbang (Setiawan, 2017) Salah satu aspek penting dari *sustainable tourism* adalah penerapan praktik *Green Human Resource Management* (GHRM), yaitu praktik pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan, seperti penghematan energi dan pengurangan limbah. Dalam industri pariwisata, hotel adalah salah satu

sektor yang memiliki dampak besar terhadap lingkungan. Oleh karena itu, hotel juga harus memperhatikan praktik-praktik GHRM dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan, serta memperhatikan pengurangan limbah dan penghematan energi. Implementasi praktik GHRM dalam industri hotel dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam pengelolaan lingkungan akan merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab dalam menjaga lingkungan. Selain itu, hotel yang menerapkan praktik GHRM juga dapat meningkatkan citra dan reputasi mereka di mata tamu, sehingga dapat meningkatkan daya tarik dan keunggulan bersaing di pasar pariwisata.

(Aggarwal et al., 2023) menjelaskan isu di dalam dunia perhotelan saat ini terkait dengan *Green Human Resource Management* (GHRM) meliputi keterbatasan SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam praktik ramah lingkungan: Hotel-hotel dapat mengalami kesulitan untuk menemukan dan merekrut karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menerapkan praktik GHRM. Tidak adanya kesadaran dan dukungan dari manajemen: Jika manajemen tidak memiliki kesadaran atau kepedulian terhadap isu lingkungan, maka praktik GHRM akan sulit untuk diimplementasikan secara efektif. Keterbatasan anggaran dan sumber daya: Penerapan praktik GHRM dapat memerlukan investasi yang signifikan dalam hal sumber daya, seperti waktu, uang, dan tenaga kerja. Jika hotel mengalami keterbatasan dalam hal anggaran dan sumber daya, maka praktik GHRM mungkin tidak diutamakan.

Salah satu perhotelan di Bali yang saat ini mengimplementasikan *Green Human Resources Management* (GHRM) adalah Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Berdasarkan wawancara dan observasi yang peneliti lakukan pada tahap pra-riset, ditemukan beberapa alasan yang menguatkan peneliti mengambil topik *green recruitment* dan *green training* yakni, pihak manajemen menyadari pentingnya memiliki karyawan yang peduli lingkungan dan menerapkan praktik bisnis dalam bidang perhotelan yang berkelanjutan. Dalam rangka mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan, pihak manajemen Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali mulai mencari karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan prinsip-prinsip *green recruitment* dan *green training*. Oleh karena itu, penelitian tentang topik ini dapat memberikan informasi yang berharga tentang perspektif dan pengalaman karyawan dan manajer dalam penerapan praktik-praktik *green recruitment* dan *green training* di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan tentang bagaimana pihak manajemen dapat mengembangkan program pelatihan yang efektif dan berkelanjutan untuk karyawan mereka.

Dalam proses *green recruitment*, pihak manajemen seluruhnya menggunakan sistem *online*, kemudian pada saat kandidat melakukan *interview*, pihak HRD maupun *manager* menjelaskan secara detail kepada calon karyawan mengenai pekerjaan, spesifikasi yang dibutuhkan, dan komitmennya dalam menjaga lingkungan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Jabbour, 2016) bahwa, organisasi dapat menarik dan memilih kandidat yang akan berkomitmen untuk masalah lingkungan. Namun, pada perjalanannya manajemen Mövenpick

Resort and Spa Jimbaran Bali memiliki kendala, diantaranya adalah adanya fenomena ketidaksesuaian pelamar pada saat sebelum diterima bekerja dan setelah dinyatakan diterima bekerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi Purnama & Nawangsari, 2019) bahwa, *green recruitment* mampu memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan tanpa mengulas lebih dalam mengenai bagaimana implementasi yang sebenarnya di lapangan. Pada kenyataannya di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali, karyawan tidak menunjukkan performa seperti yang diharapkan oleh HRD pada saat *interview*. Hal ini tentu merugikan pihak manajemen dan mempertanyakan efektivitas dari penerapan konsep *green recruitment* ini.

Faktor lain dari praktik GHRM yang dilakukan oleh pihak Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali yaitu *green training*. (Japir Bataineh et al., 2023) menjelaskan bahwa *green training* merupakan suatu cara yang diterapkan dengan tujuan untuk melatih meningkatkan kesadaran para karyawan terhadap lingkungan. Pihak Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali mengadakan *green training* tersebut diantaranya adalah mengenalkan konsep *Paperless* kepada karyawan, Melalui *Accor Group*, mengadakan penanaman 1000 pohon di sekitar lingkungan pantai demi menjaga aspek *sustainability* lingkungan, Mengadakan pelatihan identifikasi jenis limbah dan pengolahannya, Penghematan sumber daya dan, melakukan sosialisasi kepada para pelanggan bahwa Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali memegang komitmen menjaga lingkungan..

Berdasarkan wawancara peneliti, pihak Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali memiliki berbagai macam tantangan dalam mengimplementasikan

konsep *green training* tersebut. Seperti halnya penerapan konsep *paperless* di lingkungan kerja, tidak semua karyawan Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali memiliki persepsi yang sama akan pentingnya gerakan *paperless*. Di tingkat manajemen, Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali juga harus mengubah anggaran.

Namun hal ini terkadang tidak selaras dengan apa yang diharapkan oleh pihak manajemen Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali dimana, terdapat indikasi penurunan kinerja SDM hotel yang diduga disebabkan oleh kedua faktor di atas. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul “Implementasi *Green Recruitment* Dan *Green Training* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi *green recruitment* dan *green training* di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali?
2. Bagaimanakah *green recruitment* dan *green training* dapat meningkatkan kinerja karyawan Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengidentifikasi implementasi *green recruitment* dan *green training* dalam meningkatkan kinerja karyawan Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali.
2. Untuk menganalisis *green recruitment* dan *green training* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat daripada Penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kelengkapan teoritis mahasiswa di bidang Manajemen SDM dan bagi Politeknik Negeri Bali, khususnya dalam hal Green Hotel Management.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam hal *green recruitment* dan *green training* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi hasil penelitian, yang dimana, penelitian ini dilakukan hanya pada satu lokasi yaitu Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada hotel atau tempat kerja lainnya. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, ukuran perusahaan, dan lingkungan kerja yang berbeda dapat mempengaruhi implementasi *green recruitment* dan *green training* serta dampaknya pada kinerja karyawan. Oleh

karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut di berbagai konteks untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini tidak membahas mengenai faktor-faktor pendukung maupun kendala dalam implementasi *green recruitment* dan *green training* di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Implementasi *green recruitment* dan *green training* di Movenpick Resort and Spa Jimbaran Bali, hotel sudah mengimplementasi *green recruitment* dan *Green Training* dengan baik. Implementasi *green recruitment* melibatkan seleksi karyawan yang memperhatikan nilai-nilai keberlanjutan dan komitmen terhadap praktik berkelanjutan. Sementara itu, *green recruitment* dilakukan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman kepada karyawan terkait praktik berkelanjutan. Implementasi kedua hal ini menunjukkan kesadaran dan komitmen Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali terhadap upaya keberlanjutan dan pengelolaan lingkungan yang baik.
2. *Green Recruitment* and *Green Training* meningkatkan kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu *green recruitment* dan *green training* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implementasi *green recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Berdasarkan uji t, ditemukan bahwa variabel *green recruitment* memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,255. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,304 lebih

besar dari nilai t tabel yaitu 1,978. Melalui *green recruitment*, pihak manajemen dapat memastikan karyawan yang direkrut memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai dan praktik berkelanjutan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Sedangkan untuk implementasi *green recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Berdasarkan uji t , ditemukan bahwa variabel *green training* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,326. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,345 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,978. *green training* memberikan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengimplementasikan praktik berkelanjutan secara efektif.

5.2 Saran

Adapun penelitian ini memiliki saran kepada berbagai pihak berikut :

1. Pihak Manajemen Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali

Pihak manajemen Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali dapat melakukan evaluasi efektivitas program *green recruitment* dan *green training* yang telah dilakukan. Tinjau sejauh mana program ini berhasil mencapai tujuannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pihak manajemen diharapkan dapat melakukan analisis kebutuhan pelatihan terkait keberlanjutan dan lingkungan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali untuk merancang program *green training* yang lebih tepat sasaran. Selain itu, pengembangan sistem pemantauan dan pengukuran kinerja yang terkait dengan implementasi

program ini juga diperlukan. Dengan memiliki pengukuran yang jelas, Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali dapat secara terus-menerus memonitor dan mengevaluasi efektivitas program-program ini dalam salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang mendukung keberhasilan implementasi *green recruitment* dan *green training* di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Identifikasi aspek-aspek yang dapat meningkatkan efektivitas program-program tersebut, seperti komitmen manajemen, partisipasi karyawan, dukungan organisasi, dan integritas program. dapat meneliti faktor-faktor pendukung keberhasilan implementasi *green recruitment* dan *green training* di berbagai sektor pariwisata atau sektor lainnya. Selain itu, penelitian jangka panjang dapat dilakukan untuk memahami dampak jangka panjang dari implementasi program-program ini terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbandingan dengan praktik di industri lain juga dapat dilakukan untuk memperoleh wawasan yang lebih luas tentang implementasi yang efektif dalam konteks industri yang berbeda. Terakhir, penelitian dapat meneliti faktor-faktor motivasi karyawan dalam mengikuti program *green training* dan penerapan praktik *green recruitment*. Hal ini dapat membantu dalam merancang program-program yang lebih menarik dan berdampak positif bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Umar., & Isyanto. (2019). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura)*. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- Agus, Sulastiyono. (2011). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Ardika, I Gede. 2018. *Kepariwisata Berkelanjutan : Rintis Jalan Lewat Komunitas*. Jakarta : Kompas Gramedia.
- Arida, I Nyoman. (2017). *Ekowisata (Pengembangan Partisipasi lokal dan Tantangan. Ekowisata)*. Bali : Cakra Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Amstrong, Michael. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Manajemen. An Evi Dence-Based Quide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.*
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arulrajah., Opatha, Henarath., & Nawaratne (2015). *Green Human Resource Management Practices: A Review*. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*.
- Cech, Martin., Yao, Wenlong., Samolejova, Andrea., Li, Jun., & Wicher, Pavel. (2016). *Human resource management in Chinese manufacturing companies. Perspectives on Science*, 7, 6–9. doi: 10.1016/j.pisc.2015.11.003.
- Christianto, Yustinus Evan. (2021). *Implementasi Green Human Resources Management (Ghrm) Pada Gets Hotel di Semarang*. Skripsi. Universitas Katholik Soegijapranata: Semarang.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks
- Dias, Laura Portolese. (2016). *Human Resource Management (EDITION 20)*. University of Minnesota Libraries Publishing.
- Dumont, Jenny., Shen, Jie., & Deng, Xin. (2017). *Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green*

- Climate and Employee Green Values*. Human Resource Management, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>.
- Ehnert, Ina, Wes Harry & Klaus Zink. (2014). *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations*. CSR, Sustainability, Ethics & Governance. Heidelberg and New York: Springer.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guiyao, Tang & Chen, Yang & Jiang, Yuan & Paillé, Pascal & Jia, Jin. (2017). *Green human resource management practices: Scale development and validity*. Asia Pacific Journal of Human Resources. 56. 10.1111/1744-7941.12147.
- Hasibuan, Malayu (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jabbour, Chiapetta & Lopez, de Sousa Jabbour. (2016). *Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas*. Journal of Cleaner Production, 112, 1824-1833.
- Jerónimo., Henriques., & Vieira, Paulo. (2020). *Going green and sustainable: The influence of green HR practices on the organizational rationale for sustainability*. Journal of Business Research, 112, 413-421. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.11.036.
- Mulyadi. (2012). *Kepariwisata dan Perjalanan*. Jakarta: Raja Grafindo. Persada
- Nawang Sari, Lenny Christina & Sutawidjaya, Ahmad Hidayat (2018). *The Impact of Human Resources Practices Affecting Organization Citizenship Behaviour with Mediating Job Satisfaction in University*. In 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018). Atlantis Press.
- Nawang Sari, Lenny Christina & Sutawidjaya, Ahmad Hidayat (2019). *How the Green Human Resources Management (GHRM) Process Can Be Adopted for the Organization Business?* In 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018). Atlantis Press.
- Nejati, Mehran., Rabiei, Soodabeh., & Jabbour, Chiaapeta. (2017). *Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms*

in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. Journal of cleaner production, 168, 163-172.

Purnama, Novita, Dewi & Nawangsari, Lenny Christina (2019). *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep*. Tesis: Universitas Mercu Buana Jakarta.

Putri, Yumna., & Utami, Hamidah. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 46(1), 27–34

Purwaningsih, Tarto., Eka Oktavia Candraningsih. (2023). *Pengaruh Green Training, Green Recruitment Dan Green Transformational Leadership Terhadap Sustainable Corporate Performance PT ABC Di Tangerang*. Dynamic Management Journal. Januari 2023. Vol.7; hal. 118.

Renwick, Douglas., Redman & Stuart, Maguire. (2018). *Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. International Journal of Management.

Roy, Marrie, Jossie., Thérin, Francois., (2008). *Knowledge acquisition and environmental commitment in SMEs. Corp. Soc. Responsib. & Environ. Manag.* 15(5), 249-259.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, Budi., Rijanta., & Baiquni, Muhammad. (2017). *Sustainable Tourism Development: the Adaptation and Resilience of the Rural Communities in (the Tourist Villages of) Karimunjawa, Central Java*. Forum Geografi, 31(2), 232 - 245. doi:<https://doi.org/10.23917/forgeo.v31i2.5336>.

Shahzad, Muammad., Zafar, Abaid. Ullah., & Islam, Tahir. (2020). *Exploring the influence of knowledge management process on Sustainable Corporate Performancethrough green innovation*. Journal of Knowledge Management, 24(9).

Stone, Deadrick (2015). *Challenges andopportunities affecting the future of humanresource management*. Human Resource Management Review 25. pp 139- 145.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Tang, Guiyao., Chen, Yang., Jiang, Yuan., Paille. & Jia, Jin. (2018). *Green human resource management practices: Scale development and validity*. Asia Pacific Journal of Human Resources, 56(1), 31–55.
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2009. Tentang Perlindungan & Pengelolaan Lingkungan Hidup. Jakarta. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Yanti & Nawangsari, Lenny Christina (2019). *Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour: Pendekatan Konsep*. Tesis: Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Yusoff, Muhamad. & Nejadi. (2019). *Green Human Resource Management: a two-study investigation of antecedents and outcomes*, *International Journal of Manpower*. International Journal of Manpower. Emerald Publishing Limited 0143-7720.
- Zainal, Veithzal Rivai., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., & Arafah, Willy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.