

**IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT AND SELECTION*
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA
DI THE KAYON RESORT UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

DEWA AYU DIANAWATI

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2022

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT AND SELECTION* DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA
DI THE KAYON RESORT UBUD**



Politeknik Negeri Bali

**DEWA AYU DIANAWATI
1815834039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI**

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364
Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128
Laman: www.pnb.ac.id Email: poltek@pnb.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewa Ayu Dianawati
NIM : 100
Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata
Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

**Implementasi Green Recruitment And Selection Dalam Meningkatkan
Produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud**

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, 3 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Dewa Ayu Dianawati

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT AND SELECTION* DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA
DI THE KAYON RESORT UBUD**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat Kelulusan pada Program Studi
Manajemen Bisnis Pariwisata Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali



Politeknik Negeri Bali

JURUSAN PARIWISATA
DEWA AYU DIANAWATI
1815834039
POLITEKNIK NEGERI BALI

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN RECRUITMENT AND SELECTION
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
DI THE KAYON RESORT UBUD**

Diajukan Oleh:
DEWA AYU DIANAWATI
NIM.1815834039

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik Oleh:

Pembimbing I,



Dr. I Nyoman Winia, M.Si
NIP. 196206112000031001

Pembimbing II,



Dr. Drs I Ketut Sutarna, MA
NIP. 196312311989101001

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui
Jurusan Pariwisata
Ketua,



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

**IMPLEMENTASI GREEN RECRUITMENT AND SELECTION
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
DI THE KAYON RESORT UBUD**

Telah diuji dan Dinyatakan lulus pada:
3 Agustus, Tahun 2022

PENGUJI

KETUA:



**Dr.I Nyoman Winia, M.Si
NIP. 196206112000031001**

Anggota:



JURUSAN *Elvira* PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

**1. Elvira Septevanay, S.S., M.Li
NIP. 198909262019032017**



**2. Kanah, S.Pd., M.Hum
NIP. 197004121998022001**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul **“Implementasi *Green Recruitment And Selection* Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerjadi The Kayon Resort Ubud“** ini dengan baik dan penulis mampu menyelesaikannya tepat waktu.

Proposal ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Terapan pada Program Studi DIV Manajemen Bisnis Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Dalam penyusunan laporan ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas selama proses pembelajaran.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D. Selaku kepala Departemen Pariwisata di Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di jurusan Pariwisata.
3. Dr. Drs Gede Ginaya, M.Si. Sebagai Sekretaris Departemen Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan saran kepada penulis.

4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM. Selaku ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan pedoman, waktu, motivasi dan saran untuk penulis.
5. Ni Luh Eka Armoni,SE.,M.Par. selaku Koordinator Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan penasehat pelatihan yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama proses Praktik Kerja Lapangan berlangsung
6. Dr.Drs I Nyoman Winia, M.Si.yang telah memberikan motivasi dan juga bimbingan dengan sangat teliti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Dr.Drs.I Ketut Sutarna,MA. yang telah memberikan arahan beserta semangat dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Pariwisata yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang luas kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
9. Pihak Manajemen The Kayon Resort Ubud khususnya di bagian Human Resouce Departemen yang telah membantu peneliti dengan memberikan motivasi, kesempatan dan masukan untuk mengumpulkan data dalam skripsi ini.
10. Bapak I Dewa Made Suartana dan Ibu Jero Ketut Puspawati serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan cinta kasih kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi penelitian ini.

11. Teman – teman serta sahabat yang selalu memberikan dorongan motivasi serta dukungan secara terus menerus sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Penulis mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun agar bisa menjadi lebih baik lagi.



Badung, Juli 2022

Penulis

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

**IMPLEMENTATION OF GREEN RECRUITMENT AND
SELECTION TO INCREASE WORK PRODUCTIVITY
AT THE KAYON RESORT UBUD**

**DEWA AYU DIANAWATI
1815834039**

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the implementation of green recruitment and selection in increasing work productivity at The Kayon Resort Ubud, Bali either partially or simultaneously. research data were collected through observation, interviews, questionnaires and documentation. questionnaires were distributed to 30 people consisting of managers and employees at The Kayon Resort Ubud, Bali. Quantitative analysis was used to analyze the data. The results of this study indicate that the implementation of green recruitment and selection has been partially implemented at The Kayon Resort Ubud, Bali this is proven by the Tri Hita Karana concept that is applied and there is a partial or simultaneous influence of the green recruitment and selection variable on work productivit. Based on the multiple linear regression analysis used, the coefficient of determination shows a value of 0.333 which means that green recruitment and selection contributes to influence work productivity by 33.3% and the remaining 66.7% is influenced by other factors that not use examined in this research. It aims to create a work environment that is energy efficient and comfortable so as to produce quality products. The advice given to The Kayon Resort Ubud, Bali is to pay more attention to the use of other alternatives that are more environmentally friendly to strengthen the green concept.

Keywords: green recruitment, green selection, work productivity

**IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMENT AND SELECTION* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA
DI THE KAYON RESORT UBUD**

**DEWA AYU DIANAWATI
1815834039**

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus untuk menganalisis Implementasi Green Recruitment And Selection dalam meningkatkan Produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud baik secara parsial maupun simultan. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner dibagikan kepada 30 orang yang terdiri dari Manager dan Karyawan di The Kayon Resort Ubud. Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi *green recruitment and selection* sudah sebagian diterapkan di The Kayon Resort Ubud hal ini di buktikan dengan konsep Tri Hita Karana yang di terapkan dan terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan variabel *green recruitment and selection* terhadap Produktivitas kerja. Berdasarkan Analisis regresi linier berganda yang digunakan Pada koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,333 yang berarti bahwa *green recruitment and selection* memberikan kontribusi dalam memengaruhi Produktivitas kerja sebesar 33,3% dan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang hemat energi dan nyaman sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. saran yang diberikan pada pihak The Kayon Resort Ubud yaitu harus lebih memperhatikan penggunaan alternatif yang lebih ramah lingkungan untuk memperkuat konsep *green*.

Kata kunci: *green recruitment, green selection*, produktivitas kerja

DAFTAR ISI

Isi	Halaman
COVER.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN GELAR SARJANA TERAPAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PENETAPAN KELULUSAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRACT.....	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	7
2.1.2 Implementasi	9
2.1.3 <i>Green Recruitment</i>	10
2.1.4 <i>Green Selection</i>	13
2.1.5 Produktivitas Kerja	16
2.1.6 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Peningkatan Produktifitas Kerja	19

2.2	Penelitian Sebelumnya	20
2.3	Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian	28
2.4	Kerangka Berfikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	31
3.2	Objek Penelitian	31
3.3	Identifikasi Variabel.....	33
3.3.1	Variabel Bebas (Independen Variabel).....	33
3.3.2	Variabel Terikat (Dependen Variabel).....	33
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5	Jenis dan Sumber Data	35
3.5.1	Jenis Data	35
3.5.2	Sumber Data.....	36
3.6	Populasi dan Sampel	37
3.6.1	Populasi.....	37
3.6.2	Sampel.....	38
3.7	Metode Pengumpulan Data	39
3.7.1	Observasi.....	39
3.7.2	Dokumentasi	39
3.7.3	Kuesioner	40
3.7.4	Wawancara.....	41
3.7.5	Studi Kepustakaan	41
3.8	Teknik Analisis Data	42
3.8.1	Analisis Deskriptif	42
3.8.2	Uji Validitas dan Reabilitas	42
3.8.3	Analisis Korelasi Berganda.....	45
3.8.4	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.5	Analisis Regresi Linier Berganda	48

3.8.6	Uji Hipotesis	48
BAB IV	PEMBAHASAN	52
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1	Sejarah Singkat Hotel	52
4.1.2	Fasilitas Hotel	53
4.1.3	Struktur Organisasi	55
4.2	Hasil Analisis Data.....	56
4.2.1	Karakteristik responden	56
4.2.2	Uji Validitas	58
4.2.3	Uji Reabilitas	59
4.2.4	Uji Korelasi Berganda.....	60
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	60
4.2.6	Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.2.7	Uji Hipotesis	66
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.3.1	Implementasi <i>Green Recruitment and selection</i> di The Kayon Resort Ubud	69
4.3.2	Pengaruh <i>Green recruitment and selection</i> secara parsial dalam meningkatkan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud	72
4.3.3	Pengaruh <i>Green recruitment and selection</i> secara simultan dalam meningkatkan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud	73
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1	Simpulan	52
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		51
LAMPIRAN.....		75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1 Variabel,Indikator,Sub Indikator	34
Tabel 3.2 Skala Likert.....	40
Tabel 3.3 Tingkat Reability Cronbach's Alpha	45
Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Departemen	57
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Berganda.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas.....	64
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji T	66
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi R2.....	68

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka berfikir	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi The Kayon Resort	56
Gambar 4.2 Plot Uji Normalitas	61
Gambar 4.3 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas	63



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner	75
Lampiran 2: Pedoman Wawancara	77
Lampiran 3: Daftar Sampel Penelitian.....	79
Lampiran 4: SOP proses Rekrutment di The Kayon Resort	84
Lampiran 5: Tabulasi Data Kuesioner	86
Lampiran 6: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25.....	87
Lampiran 7: Dokumentasi pada saat melakukan wawancara di The Kayon Resort Ubud.....	94



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai efisiensi dalam produktivitas kerja. Anjana Nath Regional Head HR, Fortis health ltd mendefinisikan dalam (Opatha & Arulrajah 2014) *Green Human Resource Management (Green HRM)* sebagai inisiatif SDM ramah lingkungan yang mengarah ke efisiensi dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dalam hal ini menghasilkan efisiensi yang lebih besar, biaya yang lebih rendah, dan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya membantu organisasi untuk berperilaku ramah lingkungan, melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang hemat energi, melalui *virtual telecommunication* dalam proses perencanaan SDM seperti: pengadaan, pengarahannya, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian SDM. Salah satu aktivitas penting dalam pengelolaan SDM adalah proses *recruitment and selection*.

Green Recruitment And Selection merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena proses rekrutmen dan seleksi yang ramah lingkungan dengan meminimalisasi penggunaan barang maupun proses operasional yang tidak ramah lingkungan di perusahaan, merupakan salah satu proses yang penting guna mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik.

dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Green Recruitment And Selection* merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. karena dengan seleksi yang ramah lingkungan dapat mendukung perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. oleh karena itu Pihak Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di The Kayon Resort Ubud perlu mengedepankan konsep *Green Recruitment and Selection* guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi. produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).(Opatha & Arulrajah 2014)

Jumlah karyawan dalam suatu hotel harus sesuai dengan kebutuhan dari operasional hotel itu sendiri oleh karena itu perlunya kesesuaian antara pekerjaan dengan jumlah orang yang bekerja karena itu dapat mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Data Karyawan di The Kayon Resort Ubud

No	Department	Jumlah Karyawan			
		2019	2020	2021	2022
1	General	2	2	2	2
2	Accounting	3	3	4	4
3	Engineering	5	5	5	5
4	Food & Beverage Product	8	9	8	8
5	Food & Beverage Service	8	8	8	8
6	Human Resource and Security	6	6	6	6
7	Front Office	8	9	7	6
8	Housekeeping	9	9	9	9
9	S&M and Corporate	5	6	4	4
10	SPA	7	7	3	3
	Total	61	64	56	55

Sumber :Human Resource The Kayon Resort Ubud,2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa telah terjadinya peningkatan dan penurunan karyawan setiap departemen di The Kayon Resort Ubud selama empat tahun terakhir. Situasi seperti ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena jika beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah pekerja maka pekerjaan diselesaikan lebih lama sehingga kualitas jasa tidak maksimal yang mengakibatkan produktivitas kerja terganggu.

Oleh karena itu Human Resource Department (HRD) akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari kandidat yang akan mengisi jabatan yang kosong agar produktivitas kerja tetap terjaga. Namun karena situasi pandemi saat ini pembatasan jumlah pelamar pun dilakukan, dimana di The Kayon Resort Ubud membuka lowongan di *intern* perusahaan terlebih dahulu dengan mempertimbangkan mahasiswa yang dulunya *trainee* di The Kayon Resort Ubud. Proses *recruitment and selection* yang dilakukan oleh pihak HRD pada saat ini masih belum menerapkan *Green* konsep di buktikan dengan para pelamar yang masih mengumpulkan *curriculum vitae (CV)* berupa *hard copy* dan pengisian *form interview* dan proses interview yang masing manual sehingga masih belum menunjukkan implementasi dari konsep *Green recruitment and selection*, yaitu dengan pemanfaatan teknologi yang lebih efisien seperti *google form* maupun aplikasi *Zoom Meeting*. Yang seharusnya sangat membantu di tengah situasi pandemi saat ini karena masyarakat dihimbau untuk mengurangi pertemuan yang melibatkan banyak orang.

Dari kebijakan HRD tersebut dapat disimpulkan bahwa proses *recruitment* lebih sedikit digunakan dibandingkan dengan proses *selection* yang lebih sering digunakan oleh HRD di The Kayon Resort Ubud, karena dianggap lebih efisien dari segi waktu dan tenaga. Selain itu juga lebih mudah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. karena mempertimbangkan pengalaman dan pengetahuan yang telah didapatkan pada saat *trainee* dan juga kemampuan kandidat yang sudah diketahui oleh *Manajer* di Departemen yang membutuhkan tambahan *Daily worker (DW)* maupun pegawai, tetapi karena proses *recruitment and selection* yang dilakukan secara internal berarti peluang untuk kandidat eksternal hotel menjadi sedikit padahal banyak kandidat yang ingin untuk mencoba peluang di The Kayon Resort Ubud dengan pengalaman yang lebih beragam dan juga kreativitas dan inovasi yang baru.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Implementasi *Green Recruitment And Selection* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di The Kayon Resort Ubud”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1.2.1 Bagaimanakah Implementasi *Green Recruitment and selection* di The Kayon Resort Ubud ?

1.2.2 Bagaimanakah pengaruh *Green recruitment and selection* secara parsial dalam meningkatkan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud ?

1.2.3 Bagaimanakah pengaruh *Green recruitment and selection* secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan dengan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1.3.2 Untuk mengetahui Implementasi *Green Recruitment and selection* di The Kayon Resort Ubud.

1.3.3 Untuk Mengetahui pengaruh *Greenrecruitment and selection* secara parsial dalam meningkatkan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud.

1.3.4 Untuk Mengetahui pengaruh *Green recruitment and selection* secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis. Kedua tujuan itu adalah sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi bagi pembaca dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penulisan berikutnya serta menambah ilmu pengetahuan pengembangan pariwisata, khususnya dalam hal Implementasi *Green recruitment and selection* dalam Meningkatkan Produktivitas kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi mengenai Implementasi *Green Recruitment And Selection* dalam Meningkatkan Produktivitas kerja. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan penulis mengenai Implementasi *Green recruitment and selection*.

2. Manfaat Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat dijadikan bahan ajar dalam hal Implementasi *Green Recruitment And Selection* dalam Meningkatkan Produktivitas kerja.

3. Manfaat Bagi Perusahaan.

4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada pihak perusahaan mengenai hal Implementasi *Green Recruitment And Selection* dalam Meningkatkan Produktivitas kerja

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian adalah mencari teori-teori, dan konsep-konsep, hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian Landasan teori ini perlu ditegaskan agar penelitian itu mempunyai dasar yang kokoh dan kuat. Adanya landasan teoritis ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manusia sebagai sumber daya yang penting dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi, oleh karena itu perlu dikelola dengan baik. Menurut Rivai(2004) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai. Manajemen diartikan sebagai langkah strategis dalam memanfaatkan SDM, baik secara individu maupun berkelompok, bahwa SDM tidak semata-mata dipandang sebagai aset, melainkan nilainya. bahwa strategi adalah stimulus untuk mendorong SDM berkembang dan maju sehingga mereka dapat menggunakan seluruh potensi dan kompetensi guna mencapai tujuan. (Opatha & Arulrajah 2014)

Menurut Singh & King. Lebih lanjut dijelaskan aktivitas masing-masing fungsi utama dari MSDM sebagai berikut:

Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*), merupakan aktivitas memprediksi kebutuhan SDM dalam mendukung kegiatan usaha organisasi.

b. Kesempatan dalam kesetaraan (*equal employment opportunity*), aktivitas ini memastikan adanya kenyamanan antara tanggungjawab moral dan hukum dalam organisasi melalui tindakan mengantisipasi terjadinya diskriminasi dalam peraturan, prosedur maupun praktiknya.

c. Pengadaan karyawan, rekrutmen dan seleksi (*staffing, recruitment and selection*), yakni proses menyangkut desain aktivitas untuk mengidentifikasi pelamar potensial termasuk memberikan penilaian lamaran, menyeleksi mereka sebelum pengambilan keputusan untuk penempatan.

d. Kompensasi dan manfaat (*compensation and benefits*) adalah kegiatan bertanggungjawab untuk pengadaan dan pemeliharaan kesetaraan balas jasa dalam struktur, pemberian paket manfaat yang bersaing, juga insentif untuk kinerja yang terbaik. Secara umum kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial, terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok(gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun.sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi.

2. Kompensasi non finansial yaitu segala bentuk penghargaan yang diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan. Bentuknya adalah pujian, ucapan terima kasih, sapaan, senyum dan lainnya.

e. Hubungan kekaryawanan (*employee / labor relations*) adalah aktivitas yang menyangkut penciptaan komunikasi di antara para karyawan agar dapat menyelesaikan permasalahan ataupun keluhan di antara mereka. Peran serikat pekerja juga dibutuhkan guna menjaga hubungan untuk membangun komunikasi di antara para karyawan.

f. Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (*employee health, safety and security*) adalah aktivitas yang berkaitan dengan memastikan lingkungan kerja dalam keadaan layak, untuk mendukungnya berbagai kegiatan disiapkan seperti pelatihan tentang keselamatan kerja, program hidup sehat dan program pendampingan karyawan.

g. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah kegiatan yang memastikan organisasi menyediakan program pengembangan karyawan untuk memenuhi kebutuhan keahlian dan kompetensi pada pekerjaan mereka saat ini dan untuk di masa depan.

2.1.2 Implementasi

Menurut Ernawati & Suzana(2014) implementasi merupakan pelaksanaan atau penerapan yang dilaksanakan atau diterapkan sesuai dengan pedoman dan kurikulum yang telah dirancang lalu dijalankan sepenuhnya yang diarahkan pada

terciptanya tujuan- tujuan yang telah digariskan dalam keputusan dan kebijakan. implementasi rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena pegawai yang berkualitas dapat bekerja lebih efisien dan juga menghasilkan produk maupun jasa yang lebih maksimal.

2.1.3 Green Recruitment

Menurut Tang at al (2018) *Green Recruitment* adalah praktik Green Human Resource Management (GHRM). *Green Recruitment* disebut sebagai proses perekrutan kandidat yang sensitif terhadap isu lingkungan dan bersedia berkomitmen pada kinerja lingkungan. pendekatan lingkungan yang paling maju adalah sumber daya manusia dan bergantung pada pengembangan dan pengetahuan. sebuah organisasi mengharapkan individu untuk termotivasi melakukan pekerjaan mereka ke arah yang selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Opatha & Arulrajah (2014) adapun unsur- unsur dalam *Green recruitment* yaitu:

1. Lingkungan (*green*)
 - a. Memasukkan unsur lingkungan pada strategi rekrutmen perusahaan
 - b. Memasukkan unsur lingkungan sebagai salah satu kriteria rekrutmen
2. Kebijakan perusahaan
 - a. Mengkomunikasikan kebijakan/komitmen perusahaan terhadap kelestarian lingkungan pada saat proses rekrutmen
 - b. Menginformasikan bahwa perusahaan akan merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi pengelolaan lingkungan

3. Pendidikan dan Pengetahuan

- a. Memasukkan unsur pengetahuan tentang lingkungan pada pedoman wawancara
- b. Membuat buku panduan untuk calon karyawan tentang konsep green di lingkungan perusahaan

Menurut Rivai (2004) Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, yang mana pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasil dari proses tersebut adalah merupakan calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Adapun tujuan rekrutmen dari sudut pandang manajerial dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja yang merupakan indikator bagi organisasi untuk melihat sejauh mana faktor SDM dapat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dengan sejumlah capaian kerja. Adapun rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan orang-orang yang berkinerja tinggi
- b. Meningkatkan Produktivitas seperti Merekrut pekerja baru, tentu organisasi berharap ada peningkatan. Peningkatan produksi, peningkatan pelayanan, peningkatan pelanggan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan lain-lain.

- c. Meningkatkan nilai Tambah yaitu Peran pekerja baru tidak hanya beradaptasi atau belajar bekerja. Lebih dari itu, keberadaannya diharapkan dapat menjadi pelopor lahirnya budaya kerja ramah, budaya kerja cepat, budaya kerja gotong royong, dll.
- d. Memperkuat Budaya yaitu Perspektif struktur organisasi, rekrutmen adalah cara mempersiapkan generasi baru untuk memajukan organisasi. Dengan demikian, nilai-nilai, norma dan etika organisasi akan terus terlestarikan.

Harras at al (2020) menjelaskan Rekrutmen perlu teridentifikasi, agar kegiatannya dapat menjawab prinsip, alasan, dan tujuan hal tersebut dilakukan, berikut indikator dari Rekrutmen yaitu:

- a. Kebutuhan

Rekrutmen melihat sejauh mana kebutuhan organisasi akan SDM unggul dapat terpenuhi, sehingga berbagai tujuan-tujuan dapat terealisasi.

- b. Kualifikasi

Untuk mengundang SDM yang tepat maka diperlukan kriteria atau persyaratan rekrutmen, baik secara administrasi maupun syarat teknis.

- c. Publikasi

Kualitas publikasi berpengaruh besar dalam menjangkau SDM-SDM potensial. Baik dan bagusnya media publikasi dapat mengundang seluruh orang-orang potensial, dan secara alamiah dapat menggugurkan pelamar yang kurang atau tidak potensial.

- d. Seleksi dokumentasi

Pada tahap ini diperlukan kecermatan tim rekrutmen dalam melihat potensi-potensi pelamar yang tercantum pada dokumen.

2.1.4 *Green Selection*

Menurut Tang at al (2018) *Green Selection* merupakan pemilihan karyawan yang memiliki wawasan lebih tentang lingkungan. Seleksi menjadi penting, karena masa depan organisasi bergantung pada SDM yang diterima. Oleh karenanya, tahap seleksi harus dilakukan secara profesional. Menurut Pham & Paillé (2020) Adapun unsur – unsur dari *Green selection* yaitu:

1. Penampilan
 - a. Penampilan dari calon pelamar bersih dan rapi sesuai dengan standar industri.
 - b. Menggunakan uniform sesuai dengan arahan industri dan menggunakan parfum agar lebih segar.
 - c. Menaati protokol kesehatan dengan menggunakan masker, menjaga jarak dan membawa hand sanitizer pribadi.
2. Aksi Peduli lingkungan
 - a. Mempertimbangkan kandidat yang mempunyai minat dan kepedulian pada lingkungan.
 - b. Mengajukan pertanyaan terkait pengelolaan lingkungan pada saat wawancara dengan calon karyawan.
 - c. Memilih calon karyawan yang sadar terhadap pengelolaan lingkungan.

Rivai, (2004) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejauh pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. setiap proses termasuk seleksi dan penempatan, harus memiliki tujuan yang jelas. Beberapa tujuan dari seleksi dan penempatan adalah:

- a. Untuk memperoleh orang yang tepat guna menduduki posisi jabatan yang tepat.
- b. Untuk memperkirakan kinerja pelamar
- c. Menjaga Reputasi Organisasi
- d. Optimalisasi Investasi

Harras at al, (2020) menjelaskan Agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam proses seleksi, sebuah tes atau instrumen seleksi yang baik harus memiliki ciri-ciri berikut :

- a. Standarisasi, sebuah tes yang baik harus memiliki keseragaman prosedur dan kondisi bagi semua peserta.
- b. Objektivitas, untuk setiap jawaban yang sama, harus diberikan hasil/nilai yang sama, hasil/nilai tes tidak boleh didasarkan atas objektivitas terhadap aspek-aspek tertentu dari peserta tes.
- c. Norma, setiap tes harus memiliki norma, yakni kerangka acuan untuk membandingkan prestasi seorang pelamar dengan pelamar lain.

- d. Reliabilitas, berarti bahwa sebuah alat seleksi memberikan hasil yang konsisten setiap kali seseorang menempuh tes ini.
- e. Validitas, berarti alat seleksi berhubungan secara signifikan dengan kinerja atau dengan kriteria lain yang relevan

Banyak pendapat tentang cara mengukur seleksi, namun Setiap ahli memiliki pendekatan yang berbeda-beda, termasuk yang dikemukakan oleh Harras at al, (2020) Bahwa setidaknya indikator seleksi berorientasi pada kinerja atau pencapaian tujuan organisasi, di antaranya:

- a. Tahapan yang jelas

Agar seleksi mendapatkan orang-orang yang berkualitas, maka tahapan ujian harus dibuat secara formal. Jelas jadwalnya, jelas tempatnya, jelas aturannya, jelas ukurannya, dll. Dengan kejelasan ini maka memungkinkan panitia pelaksana untuk melakukan tahapan seleksi secara benar.

- b. Kualitas metode

Metode berpengaruh dalam upaya memilih calon pekerja yang potensial. Semakin baik metode yang diterapkan, dengan sendirinya akan mereduksi pekerja yang kurang potensial, sehingga akan menyisakan orang-orang yang kompeten dalam bekerja, berkepribadian baik, dan cerdas.

c. Penguji ahli

Kualitas penguji menjadi parameter penting dalam pelaksanaan seleksi. Biasanya penguji ahli akan menciptakan suasana ujian yang baik dan mempengaruhi psikologi peserta.

d. Fasilitas seleksi

Meskipun tidak memiliki kontribusi yang dominan, namun ketersediaan fasilitas memiliki pengaruh yang penting, terutama dalam hal kesempurnaan pelaksanaan. Tentu, fasilitas berperan sebagai pendukung kegiatan seleksi agar berjalan sesuai harapan

2.1.5 Produktivitas Kerja

Mempertahankan karyawan adalah tantangan yang sangat penting bagi perusahaan oleh karena itu dibutuhkannya strategi yang tepat sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Strategi tidak hanya berupa tunjangan finansial saja tetapi dengan cara memberikan perhatian secara emosional seperti motivasi dan inovasi juga diperlukan guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Cascio (1998) produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu

tertentu. Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2009) Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek yaitu pertama produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi dan ketiga produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Kesimpulannya Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Adapun Unsur-unsur yang terdapat dalam produktivitas:

1. Efisiensi.

Produktivitas sebagai rasio output/input merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya (input). Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi berorientasi kepada masukan.

2. Efektivitas.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu. Makin besar presentase target tercapai, makin tinggi tingkat efektivitasnya.

3. Kualitas.

Secara umum kualitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Kualitas merupakan salah satu ukuran produktivitas. Meskipun kualitas sulit diukur secara matematis melalui rasio output/input, namun jelas bahwa kualitas input dan kualitas proses akan meningkatkan kualitas output.

Hasibuan, (2002) menyatakan produktivitas kerja itu nyata, sehingga para manajer dapat menilai, apakah seseorang itu produktif atau tidak melalui beberapa indikator sebagai berikut:

a. Tekad yang kuat

Produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari konsistensinya untuk selalu berjuang dan pantang menyerah demi tujuan yang ingin dicapai.

b. Semangat Kerja yang tinggi

Semangat kerja yang tinggi mampu mendorong orang untuk mengerahkan seluruh kompetensi, tenaga, dan pikiran yang dimilikinya, dengan demikian berbagai tujuan kerja tercapai

c. Kegigihan dalam menjaga kinerja

Hal menarik dari seseorang yang produktif adalah sikapnya yang tekun dalam menjaga kinerja.

d. Kesungguhan mencapai Target

Keseriusan dalam mencapai target terlihat jelas pada sikap tanggung jawab seorang pekerja, ia pantang istirahat bahkan pulang sebelum tujuan tercapai. Sikap sungguh-sungguh inilah menjadi ciri seseorang produktif atau tidak.

e. Hasil kerja yang berdampak

Artinya hasil kerja selalu meningkat dari periode ke periode, dan hal tersebut memberikan pengaruh terhadap capaian organisasi.

2.1.6 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Peningkatan Produktifitas Kerja

Menurut Qamariyah & Fadlan (2017) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor- faktor lain seperti: pendidikan dan keterampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan keterampilan kerja; keterampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan, penggunaan sarana-sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja, kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber-sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan.

Anoraga (2004) menjelaskan, seorang pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya karena dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya:

- a. Pola pikir yaitu cara berpikir visioner dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja secara produktif.
- b. Motivasi (semangat) yaitu gairah atau senang bekerja menjadi energi bagi tubuh untuk dapat melakukan banyak hal tanpa mengeluh.
- c. Kepribadian yaitu kebiasaan bekerja keras akan mendorong seorang pegawai untuk menampilkan kinerja terbaiknya, dan tidak terpengaruh oleh keadaan atau lingkungan yang kurang baik.
- d. Kompetensi yaitu mampu bekerja akan mendorong seorang pegawai pada perilaku kerja yang lebih baik. Secara emosional ia tidak tahan jika bekerja tidak menampilkan hasil yang terbaik
- e. Lingkungan kerja yaitu dukungan rekan kerja menjadi faktor emosional yang mendorong seorang pegawai bekerja lebih giat

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, guna untuk menghindari gap antara penelitian ini. Maka penelitian mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Penelitian pertama dilakukan oleh Simarmata (2018) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru” Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui variabel manakah dari rekrutmen dan penempatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Alpha hotel Pekanbaru. Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif

dan Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang di berikan kepada seluruh karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru dengan menggunakan Analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian dilihat dari 4 dimensi rekrutmen yaitu motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan menunjukkan hasil yang positif dan disetujui oleh responden secara garis besar perekrutan yang ada di Alpha Hotel Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh rekrutmen dimana jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dibidang keahliannya maka akan mendapatkan hasil kinerja yang baik dan maksimal. Hal ini akan membantu dapat mencapai tujuan Alpha Hotel Pekanbaru. Berdasarkan penelitian ini persama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penggunaan variabel Rekrutmen dan Metode analisis data yang digunakan sedangkan Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan disini penulis juga membahas mengenai proses rekrutmen yang ramah lingkungan.

Penelitian kedua Penelitian ketig dilakukan oleh Tjut Nya Din (2018) dengan judul “Produktivitas Kerja di PT . Hm .Sampoerna Tbk The Effect Of Recruitment, Selection, And Work Placement On Work”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja di PT HM.Sampoerna Tbk. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif yaitu Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga

hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. HM. Sampoerna. Tbk. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi dan kuesioner kepada 73 responden dan pada penelitian ini penulis berfokus sejauh mana pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. HM. Sampoerna di Kota Manado dengan menggunakan Analisis regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. HM. Sampoerna di Kota Manado, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Hasil penelitian ini mendapatkan variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado. (2) Hasil penelitian ini mendapatkan variabel Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado. (3) Hasil penelitian ini mendapatkan variabel Seleksi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado. (4) Hasil penelitian ini mendapatkan variabel Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado. Berdasarkan penelitian ini persama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini adalah penggunaan variabel *recruitment and*

selection dalam meningkatkan produktifitas kerja sedangkan Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada: lokasi penelitian, waktu penelitian dan juga jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Putu et al (2019) dengan judul “Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kendala - kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan pada Human Resources Department di Discovery Kartika Plaza Hotel dan untuk mengetahui strategi pihak Human Resources Department Discovery Kartika Plaza untuk mengatasi kendala - kendala dalam proses rekrutmen karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Deskriptif kualitatif yang memaparkan data yang telah terkumpul melalui wawancara dan dokumentasi yang dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada pihak hotel terkait data yang akan diperlukan pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini yaitu: 1. Prosedur terkait proses rekrutmen karyawan merupakan awal dari berjalannya sebuah hotel , maka sangat penting bagi Human Resources Departmen untuk mampu melakukan proses rekrutmen yang sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditentukan manajemen hotel, 1. Prosedur terkait proses rekrutmen karyawan merupakan awal dari berjalannya sebuah hotel , maka sangat penting bagi Human Resources Department untuk mampu melakukan proses

rekrutmen yang sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditentukan manajemen hotel, 2. Kendala-kendala yang terjadi saat proses rekrutmen karyawan oleh pihak Human Resources Department disebabkan oleh keterbatasan jumlah kandidat dalam suatu posisi, kemudian banyaknya competitor dari hotel lain yang membutuhkan posisi yang sama, komitmen daripada calon kandidat, dan penilaian social dari lingkungan terhadap brand dari hotel, 3. Strategi mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen karyawan oleh pihak Human Resources Departemen adalah dengan memastikan semua hak dan kewajiban karyawan terpenuhi agar nantinya image hotel yang disampaikan keluar oleh karyawan mendapat respon positif, membangun social community yang baik dengan lingkungan, serta menjalin hubungan baik dengan talent-talent hotel dan Human Resources lain di dalam maupun luar Bali.

Berdasarkan penelitian ini persama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama – sama menganalisis variabel *recruitments* sedangkan Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian dan juga jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian deskriptif kuantitatif.

1.2.1 Ringkasan Hasil Penelitian sebelumnya

Adapun Ringkasan dari hasil penelitian sebelumnya akan dijelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya

Peneliti Sebelumnya	Hasil Temuan Penelitian	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
Simarmata (2018) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru”	Adapun hasil temuan dalam penelitian ini yaitu: 1. Ada 4 dimensi rekrutmen yaitu motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan menunjukkan hasil yang positif dan disetujui oleh responden. 2. Secara garis besar perekrutan yang ada di Alpha Hotel Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. 3. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi dimana jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dibidang keahliannya maka akan mendapatkan hasil kinerja yang baik dan maksimal. hal ini akan membantu dapat	Adapun persamaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti yaitu : 1. Penggunaan variabel Rekrutmen 2. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda	Adapun perbedaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti yaitu : 1. Lokasi penelitian 2. Waktu penelitian 3. fokus penelitian ,dimana dalam penelitian ini penulis lebih berfokus kepada proses rekrutmen yang ramah lingkungan.

	mencapai tujuan Alpha Hotel Pekanbaru.		
Tjut Nya Din (2018) dengan judul “Produktivitas Kerja di PT .Hm Sampoerna Tbk The Efect Of Recruitment, Selection, And Work Placement On Work”	Adapun hasil temuan dalam penelitian ini yaitu: 1. Hasil penelitian ini mendapati variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado. 2. Hasil penelitian ini mendapati variabel Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado. 3. Hasil penelitian ini mendapati variabel Seleksi berpengaruh terhadap	Adapun persamaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti yaitu : 1. variabel <i>recruitment and selection</i> dalam meningkatkan produktifitas kerja.	Adapun perbedaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti yaitu : 1. lokasi penelitian 2. waktu penelitian 3. jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian Tjut Nya Din (2018) menggunakan analisis Asosiatif.

	<p>Produktifitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado.</p> <p>4. Hasil penelitian ini mendapati variabel Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. HM. Sampoerna Kota Manado.</p>		
<p>Putu et al (2019) dengan judul “Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza”</p>	<p>Adapun hasil temuan dalam penelitian ini yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> Human Resources Departemen harus mampu melakukan proses rekrutmen yang sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditentukan manajemen hotel, Kendala-kendala yang terjadi saat proses rekrutmen karyawan oleh pihak Human Resources Departemen disebabkan oleh keterbatasan jumlah kandidat dalam suatu posisi, kemudian banyaknya <i>competitor</i> dari hotel lain yang membutuhkan posisi yang sama, 	<p>Adapun persamaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> sama – sama menganalisis variabel <i>recruitment</i> 	<p>Adapun perbedaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> objek penelitian lokasi penelitian waktu penelitian penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. <p>Sedangkan penelitian Putu et al (2019). Menggunakan analisis Kualitatif</p>

	<p>komitmen daripada calon kandidat, dan penilaian social dari lingkungan terhadap brand dari hotel,</p> <p>3. Strategi mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen karyawan oleh pihak Human Resources Department adalah dengan memastikan semua hak dan kewajiban karyawan terpenuhi agar nantinya image hotel yang disampaikan keluar oleh karyawan mendapat respon positif, membangun social community yang baik dengan lingkungan, serta menjalin hubungan baik dengan talent-talent hotel dan Human Resources lain di dalam maupun luar Bali</p>		
--	--	--	--

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian atau hipotesis kerja (hipotesis alternative H_a dan H_1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori – teori yang ada hubungannya dengan masalah penelitian dan

belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis alternative (H_a) dirumuskan dengan kalimat positif.

2.3.1 Hubungan *Green recruitment* dengan peningkatan Produktivitas kerja.

Green Recruitmen disebut sebagai proses perekrutan kandidat yang sensitif terhadap isu lingkungan dan bersedia berkomitmen pada kinerja lingkungan. mengingat perekrutan yang pro-lingkungan mampu menarik orang-orang berbakat yang diyakini mampu bekerja memenuhi harapan organisasi yaitu produktivitas kerja yang tinggi. sebuah organisasi mengharapkan individu untuk termotivasi melakukan pekerjaan mereka ke arah yang selaras dengan tujuan organisasi (Tang at al 2018). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mendapat hipotesis yaitu:

$H_1 = \textit{Green recruitment}$ berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja

2.3.2 Hubungan *Green Selection* dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan

Green Selection merupakan pemilihan karyawan yang memiliki wawasan lebih tentang lingkungan. Seleksi menjadi penting, karena masa depan organisasi bergantung pada kualitas SDM yang diterima agar dapat memenangkan persaingan melalui produktivitas kerja (Tang, at al, 2018). Berdasarkan uraian tersebut maka penelitimendapat hipotesis yaitu:

$H_2 = \textit{Green Selection}$ berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja

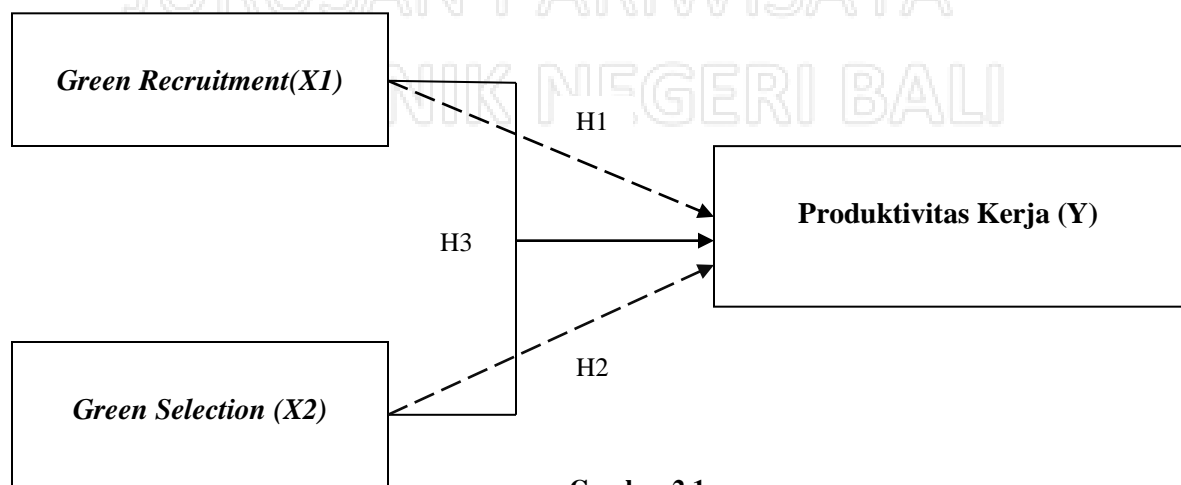
2.3.3 Hubungan *Green recruitment and selection* dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Proses rekrutmen dengan pedoman yang tepat akan mempermudah proses seleksi yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan klasifikasi yang di butuhkan. Berdasarkan uraian di atas peneliti mendapatkan hipotesis yaitu:

H3 = Green recruitment and Selection berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka fikir adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah didefinisikan sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan. Berikut kerangka berfikir dari penelitian ini:



Gambar 2 1
Kerangka berfikir

Ket:

- > = Pengaruh variabel secara parsial
—————> = Pengaruh variabel secara simultan

Berdasarkan gambar .1 dapat dilihat hubungan antara variabel bebas (X) yaitu *Green Recruitment* yang merupakan X1 dan *Green Selection* yang merupakan X2 dengan variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas kerja yang merupakan variabel terikat. dari kerangka berfikir di atas didapatkan 3 hipotesis (H) penelitian yaitu H1, H2 yang ditujukan oleh anak panah tanpa putus - putus yaitu menunjukkan adanya hubungan secara parsial dan H3 yang ditujukan dengan anak panah lurus putus – putus menunjukkan adanya hubungan secara simultan.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di The Kayon Resort Ubud yang berlokasi di kawasan Desa Kenderan ,Tegallalang, Kabupaten Gianyar. adapun alamat website The Kayon Resort Ubud yaitu www.thekayonresort.com dan nomor telepon: [\(0361\) 4792553](tel:03614792553). Hotel ini merupakan salah satu Resort bintang 5 yang terletak di kawasan Tegallalang Gianyar, Bali. Kamar yang terdapat di hotel ini adalah 5 villa, 12 suite room,dan 6 deluxe room. jadi total kamar yang dimiliki The Kayon Resort Ubud yaitu ada 23 kamar.alasan penulis memilih The Kayon Resort Ubud sebagai lokasi penelitian yaitu karena The Kayon Resort Ubud merupakan salah satu Resort yang telah menerapkan konsep “*Green*” yang sesuai dengan objek penelitian yang akan di teliti oleh penulis. Periode yang dihabiskan penulis untuk melakukan penelitian yaitu selama 6 bulan terhitung dari tanggal 1 Juli 2021 – 31 Desember 2021 melalui praktek Kerja Lapangan (PKL), sesuai dengan arahan Pihak Kampus.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian, sedangkan subjek penelitian merupakan tempat dimana variabel melekat. Objek penelitian ini adalah Implementasi *Green Recruitmen and Selection*

dalam meningkatkan Produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud. Penelitian ini akan dilakukan kepada Human Resouce Departemen (HRD).

3.3 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam penelitian ini variabel yang diangkat terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

3.3.1 Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas yang disimbolkan dengan (X) adalah merupakan variabel yang faktornya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *recruitment* (X1) dan *selection* (X2)

3.3.2 Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel Terikat yang disimbolkan dengan (Y) adalah variabel yang faktornya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Produktivitas kerja.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasional masing-masing variable dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Variabel bebas (X1): *GreenRecruitment*

Green Recruitment merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan yang mempunyai minat terhadap pelestarian lingkungan. Selain itu juga rekrutment perlu direncanakan dengan baik, agar kegiatannya dapat terselenggara dengan lancar sesuai dengan tujuan perusahaan. Variabel Bebas (X2): *Selection*

Green Selection merupakan proses pemilihan karyawan yang memiliki wawasan lebih tentang lingkungan yang berorientasi pada kinerja atau pencapaian tujuan organisasi.

1.4.2 Variabel Terikat (Y): Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja (Y) merupakan kesesuaian antara usaha yang dikeluarkan dengan hasil yang didapatkan suatu perusahaan. Dalam hal ini produktivitas kerja berhubungan dengan penilaian yang mencakup tekad yang kuat, semangat kerja yang tinggi, kegigihan dalam menjaga kinerja, kesungguhan dalam mencapai target, dan hasil kerja yang berdampak.

Tabel 3.1

Variabel, Indikator, Sub Indikator

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Produktivitas kerja	Tekad yang kuat	Konsistensi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui proses yang ramah lingkungan
	Semangat kerja yang tinggi	mampu mengerahkan seluruh kompetensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja
	Kegigihan dalam menjaga kinerja	Tekun dalam menjaga kinerja
	Kesungguhan mencapai target	Siap bekerja overtime pada saat <i>accoupancy</i> hotel
	Hasil kerja yang berdampak	Peningkatan kinerja yang terus bertambah setiap periode

<i>Green Recruitment</i>	Kebutuhan	Jumlah kandidat yang dibutuhkan dalam satu departemen
	Kualifikasi	Kriteria dan persyaratan yang tepat seperti Memasukkan unsur Lingkungan dalam persyaratan rekrutmen
	Publikasi	Media publikasi yang digunakan dalam perekrutan harus ramah lingkungan seperti pemanfaatan teknologi yang lebih efisien
	Seleksi dokumentasi	Kelengkapan berkas pelamar sesuai arahan di media publikasi
<i>Green Selection</i>	Tahapan yang Jelas	Alur proses seleksi yang terstruktur
	Kualitas metode	Pemilihan metode yang tepat dalam proses seleksi seperti penggunaan metode <i>Virtual Teleconferenced</i> dan memilih kandidat yang mempunyai minat dan kepedulian terhadap lingkungan
	Penguji Ahli	Penguji diwajibkan berasal dari Manajemen Perusahaan yang telah bersertifikasi khusus
	Fasilitas Seleksi	fasilitas seleksi yang lengkap dan bersifat Ramah Lingkungan seperti pemanfaatan <i>google form</i> sebagai pengganti <i>form</i> berupa <i>hard copy</i>

Sumber: *Harras at al (2020), Hasibuan (2002), Opatha & Arulrajah (2014) data di olah (2022)*

3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Jenis Data

Menurut Tanzeh & Arikunto (2004) menyatakan bahwa Jenis data yang ada dapat dibedakan menjadi 2 yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Berikut penjelasan mengenai data kuantitatif dan kualitatif:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kalimat atau dokumen yang tidak dapat dihitung menggunakan sistematisa maupun matematika. Data kualitatif biasanya didapat dengan cara wawancara, observasi, dan sebagainya yang ditulis dalam sebuah catatan atau transkrip. dalam penelitian ini adalah tabel jumlah karyawan, sejarah hotel, Struktur Organisasi hotel, dan hasil wawancara

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka – angka dan dapat dihitung yaitu hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden. dalam penelitian ini yang menjadi data utama adalah data kuantitatif yaitu berupa hasil dari penyebaran kuesioner serta data kualitatif yaitu hasil wawancara sebagai data pendukung.

3.5.2 Sumber Data

Dalam upaya pengumpulan data, diperlukan sumber-sumber data yang dapat dipercaya dan dapat meyakinkan bahwa data tersebut memang seperti yang terjadi pada kenyataan. Terdapat 2 jenis sumber data yang ada yaitu:

1. Data Primer

Menurut Tanzeh & Arikunto(2004), data primer dihimpun melalui tulisan, atau melalui perekaman, pengambilan foto atau film. pencatatan sumber data primer melalui pengamatan atau wawancara, dan menyebarkan kuesioner kepada beberapa subjek penelitian dan pihak – pihak yang terkait dengan pokok pembahasan maupun informasi terkait. maka dari itu dapat dikatakan data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya. dalam penelitian ini yang

menjadi data primer adalah hasil wawancara dengan *Operational Manager, Human Resource Coordinator, Staff accounting* dan juga jawaban dari responden yang terdiri dari *Manager* masing – masing departemendan *staff* yang telah terpilih di The Kayon Resort Ubud.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan segala bentuk dokumen baik dalam bentuk tertulis maupun foto. Meskipun disebut sebagai data tambahan, dokumen tidak dapat diabaikan dalam suatu penelitian, terutama dokumen tertulis seperti buku, majalah ilmiah, arsip dokumen pribadi dan dokumen resmi .dalam (Tanzeh & Arikunto(2004). data sekunder biasanya didapat dari sumber terpercaya lainnya misalnya pemerintah dengan badan statistik, jurnal-jurnal yang telah dipublikasikan ataupun penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah data tertulis mengenai jumlah karyawan

Dalam penelitian ini sumber data primer digunakan sebagai data utama yaitu berupa hasil penyebaran kuesioner kepada *Manager* dan *Staff* di The Kayon Resort Ubud Serta sumber data sekunder sebagai sumber data pendukung

3.6 Populasi dan Sampel

Adapun pengertian Populasi dan Sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di The Kayon Resort Ubud yang berjumlah 55 orang.

3.6.2 Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *purposive sampling* Sugiyono (2016) menyatakan bahwa: “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.” Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengetahuan tentang *green recruitment and selection* dalam meningkatkan produktivitas kerja terdiri dari *staff* yang terlibat langsung dalam proses ini yang meliputi: *Operational Manager*, *Human Resource Coordinator*, dan *Manager* di masing – masing Departemen. Selain itu penulis juga menggunakan *Staff* yang sudah dipercaya dalam merekomendasikan kandidat dalam proses *recruitment and selection* di The Kayon Resort Ubud sesuai dengan pertimbangan dan arahan pihak HRD. Jadi total sampel yang digunakan oleh penulis terdiri dari 30 Sampel yang ditentukan oleh teknik *purposive sampling*. Menurut Gay dan Al (2009: 133) menyatakan bahwa untuk melakukan penelitian korelasi diperlukan sampel minimal 30 responden. Untuk daftar sampel penelitian dapat dilihat pada lampiran 3.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.7.1 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian. Observasi akan lebih efektif apabila peneliti melengkapi dengan format atau blanko sebagai instrument pengamatan. dalam (Tanzeh & Arikunto, 2004) Dua di antara yang paling penting adalah proses pengamatan dan memori. Pengamatan sebagai teknik pengumpulan data memiliki karakteristik khusus bila dibandingkan dengan teknik lainnya. dalam penelitian ini Dan proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi berperan serta (*participant observation*), dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari seperti mengikuti praktik kerja lapangan pada departemen terkait untuk proses pengambilan data sekunder dalam penelitian ini.

3.7.2 Dokumentasi

Menurut Tanzeh & Arikunto (2004) menyatakan bahwa dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dalam bentuk baku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. dalam penelitian ini yang merupakan dokumentasi yaitu

data primer yang berupa kuesioner yang disebar di The Kayon Resort Ubud dan data jumlah karyawan.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016), dimana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah *skala likert* yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran: 2

Alasan peneliti memilih menggunakan *skala likert* untuk memudahkan peneliti dalam mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap sesuatu objek. Sehingga variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat baik sampai sangat tidak baik, antara lain:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kategori	Kode	Skor
1	Sangat Baik	SB	4
2	Baik	B	3
3	Tidak Baik	TB	2

4	Sangat Tidak Baik	STB	1
---	-------------------	-----	---

Sumber: Sugiyono (2016)

3.7.4 Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan atau pengumpulan data dengan melakukan wawancara atau tanya jawab langsung dengan responden. Jadi Metode wawancara dilakukan untuk memperoleh data tentang Implementasi *green recruitment and selection* dalam meningkatkan produktivitas kerja. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode Pengumpulan data menggunakan sistem wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara. pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis – garis besar permasalahan yang akan ditanyakan, seperti tercantum pada Lampiran 1. (Tanzeh & Arikunto, 2004)

3.7.5 Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dengan cara penggalan data dari berbagai literatur, karya ilmiah, jurnal, internet dan sebagainya yang berkaitan dengan *reward*. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner sebagai data utama, dimana kuesioner akan disebar kepada *Human Resouce Coordinator, Manager* masing – masing departemen dan juga *Staff* yang telah terpilih berdasarkan kontribusinya dalam proses *recruitment and selection*. yang nantinya diharapkan

diperolehnya data mengenai Implementasi *green recruitment and selection* dalam meningkatkan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud, Serta data lainnya digunakan sebagai data pendukung

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara yang berfungsi untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu objek yang diteliti melalui data maupun sampel yang telah dikumpulkan sebelumnya. Dengan kata lain analisis deskriptif dapat memusatkan perhatian kepada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian tersebut dilaksanakan. Hasil penelitian yang didapatkan lalu diolah serta dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan dari penelitian tersebut. (Sugiyono, 2016)

3.8.2 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2016: 203) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dalam penelitian perlu diuji validitasnya.

Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item. Uji Validitas digunakan untuk mengukur apa yang

ingin di ukur. Misalnya, meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika mengukur berat. Nilai r hitung dicocokkan dengan rtabel product moment pada taraf signifikan 5%. Jika r hitung lebih besar dari rtabel 5%. Maka butir soal tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara item atau variabel dengan skor total variabel. Uji validitas akan menggunakan korelasi product moment, dapat dicari dengan menggunakan rumus. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Product Moment dari Sugiyono(2016: 790) sebagai berikut dengan perhitungan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien item validitas yang dicari

n = Banyaknya data

x = Variabel bebas/variabel pertama

y = Variabel terikat/variabel kedua

$\sum x$ = Total skor yang diperoleh dari

$\sum xy$ = Total skor yang diperoleh dari

$\sum x^2$ = Kuadrat dari total skor variabel

$\sum y^2$ = Kuadrat dari total skor variabel

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk, butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016)

Dalam penelitian ini, teknik uji reliabilitas yang digunakan para peneliti adalah dengan melihat dan membandingkan antara *chronbach's Alpha* pada hasil SPSS V.25. koefisien *alpha cronbach* merupakan statistik uji yang paling umum digunakan para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Dilihat menurut statistik *alpha chronbach*, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki reabilitas yang memadai jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. Uji *cronbach alpha* dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 x_i}{\sigma^2 x} \right)$$

keterangan:

- α = *cronbach's coefficient alpha*
- k = jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum \sigma^2 x_i$ = total dari varian masing-masing pecahan
- σ_x^2 = varian dari totalskor

Tabel3.3
Tingkat Reability Cronbach's Alpha

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> (r_{11})	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang Reliabel
>0,20 – 0,40	Agak Reliabel
>0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
>0,60 – 0,80	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Sugiyono, 2016)

3.8.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono(2016), Analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen Rentang nilai koefisien korelasi adalah antara nol dan satu, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen positif.
- 2) Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen negatif.
- 3) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali. Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi, dapat dilihat dari nilai interpretasi koefisien korelasi, sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono(2016)

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang ke normalan distribusi data. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal selain itu juga dapat dilihat dari nilai kolmogrow sminorvnya adalah sebagai berikut(Sugiyono, 2016):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. atau hasil sig kolmogrov sminorv $> 0,05$ dikatakan normal
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas. atau hasil sig kolmogrov sminorv $< 0,05$ dikatakan tidak normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variancinflation factor* (VIF).

Oleh karena itu, ketentuannya ialah apabila nilai $VIF < 10$ maka model regresi dapat disimpulkan terbebas atau tidak terjadinya multikolonieritas dan sebaliknya apabila nilai $VIF > 10$ maka model regresi dapat disimpulkan terjadinya gangguan multikolonieritas pada model regresi. (Sinambela & Chotim 2019)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya dan juga hasil model glejser dengan keterangan sebagai berikut (Sugiyono 2016):

- a. Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit atau hasil sig model glejser $< 0,05$ maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu atau hasil sig model glejser $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sinambela & Chotim 2019)

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk melihat bentuk hubungan antara variabel bebas X dengan Variabel terikat Y adalah linier. Jika nilai *Deviation from Linierity* > 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan linear. apabila nilai *Deviation from Linierity* < 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan tidak linear. (Sugiyono 2016)

3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh *Green Recruitment and selection* dalam meningkatkan Produktivitas kerja. Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Sugiyono 2016):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

dimana:

Y = Produktivitas kerja

A = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (*Green recruitment*)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (*Green selection*)

X₁ = *Green recruitment*

X₂ = *Green selection*

3.8.6 Uji Hipotesis

1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ (*green recruitment and selection*) benar-benar

berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas kerja) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara *Green recruitment* and *Green selection* dalam meningkatkan produktivitas kerja.

H_o = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Green recruitment* and *Green selection* dalam meningkatkan produktivitas kerja. (Sugiyono 2016)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak dapat pengaruh variabel X terhadap Y

$$t\text{-tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

ket:

n = jumlah sample

k = jumlah variabel bebas

$\alpha = 0,05$ (5%)

2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan

adalah:

H_a = Ada pengaruh yang signifikan *Green recruitment and Green selection* secara bersama – sama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

H_o =Tidak ada pengaruh yang signifikan *Green recruitment and Green selection* secara bersama – sama dalam meningkatkan produktivitas kerja.Sugiyono(2016)

Dasar pengambilan keputusannyaadalah dengan

menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Jika nilai sig < 0,05 ,atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap Variabel Y
- b. Jika nilai sig > 0,05 ,atau F hitung < F tabel maka tidak dapat pengaruh variable X secara simultan terhadap Y

$$F\text{-tabel} = F(k ; n - k)$$

ket:

n = jumlah sample

k = jumlah variable bebas

3 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono(2016)Koefisien Determinasi R² digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui uraian yang dapat diterapkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variable terikat yang diterapkan oleh variable bebas.koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \% \text{ atau nilai } R \text{ square} \times 100 \%$$

Ket:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = nilai dari R



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Adapun Gambaran Umum dari Perusahaan terdiri dari beberapa hal sebagai berikut:

4.1.1 Sejarah Singkat Hotel

Ubud menjadi salah satu objek wisata *religi* yang terkenal di Bali karena dengan suasana yang masih asri dan tradisional sangat cocok bagi tamu yang ingin *Healing*. Hal itu juga yang menginspirasi dari pemilik The Kayon Resort Ubud, Bapak I Putu Suryawan yang berasal dari Peliatan Ubud untuk mendirikan sebuah *Boutique Hotel* berbintang 5 di daerah Ubud selaku *owner* dari The Kayon Resort Ubud. berdiri di area yang dikelilingi oleh Sungai Petanu, dan lokasi yang berada di tengah – tengah hutan dengan area yang seluas kurang lebih 40 are, The Kayon Resort Ubud menawarkan pemandangan alam yang asri serta Sungai Petanu sebagai ciri khasnya. didukung oleh suasana alam sekitar yang masih alami, menjadikan suasanayang romantis serta pedesaan sebagai salah satu pilar pokok bagi The Kayon Resort Ubud.

Nama Kayon sendiri berasal dari ide *owner* yang diambil dari cerita pewayangan yang berarti “*Tree Of Life*“ atau pohon kehidupan yang di dalamnya

terdapat tantangan, kebahagiaan suka dan duka. selain itu Bapak Putu ingin mempresentasikan kehidupan Ubud yang sebenarnya dengan adat budayanya yang kental, penuh keaslian dan kesederhanaan. sesuai dengan konsepnya. terlihat dari desain bangunan hotel yang disetiap detailnya menampilkan berbagai pahatan – pahatan dengan mengkolaborasikan cerita dari filosofi Ramayana di dalamnya serta bentuk bangunan yang begitu dipikirkan secara konseptual sehingga menimbulkan kenyamanan dan kekaguman bagi siapa saja yang berkunjung ataupun menginap. lokasi The Kayon Resort Ubud sendiri terletak di Desa Kendran, Banjar Kepitu Tegalalang Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. sekitar 10 sampai 15 menit dari Ubud Center.

4.1.2 Fasilitas Hotel

The Kayon Resort Ubud merupakan salah satu usaha yang bergerak di sektor pariwisata di bidang perhotelan. Adapun Berbagai fasilitas yang tersedia pada The Kayon Resort Ubud yang Memiliki 23 Kamar yaitu sebagai berikut:

1. Valley Deluxe Room

The Kayon Resort Ubud memiliki 6 *Valley Deluxe Room* dengan desain kamar yang bergaya klasik dan Balinese. adapun fasilitas yang ada di dalam kamar ini, antara lain *Air Conditioner, Tea & Coffee Maker, TV LED dan DVD Player Minibar, Fruit Basket, Telephone, Wardrobe, Safety Deposit Box, Bathrobe, Shopping Bag, Hairdryer, Flashlight, Laundry Basket, Dressing Table, Bathtub, Hot & Cold Running Water, Private Balcony and Free Wifi*

2. *Kayon River Suite*

The Kayon Resort Ubud memiliki 12 *Suite room*. kamar ini sedikit berbeda dengan *Valey Deluxe Room* yakni pada ukuran kamar dan *view* dari balkoni nya. kamar ini didesain dengan arsitektur khas bali dan ditambahkan dengan kerajinan-kerajinan seperti kain endek, dan lukisan wayang kamasan. Fasilitas yang ada di dalam kamar ini sama dengan fasilitas yang ada di Villa namun dengan luas kamar yang berbeda

3. *River Edge Pool Villa*

Villa di The Kayon Resort Ubud berjumlah 5 unit. semua unit *villadi provide* dengan *private pool* yang menghadap langsung ke *jungle*, sungai dan air terjun. *Furniture* yang ada di *villa* ini dominan terbuat dari kayu, sehingga menambah kesan alami. fasilitas yang ada di dalam kamar ini, antara lain *bath room* dengan pemandangan langit dengan kaca transparan.

4. *Swimming pool*

Terdapat 1 *Swimming Pool* utama yang ada di The Kayon Resort Ubud Ubud, berbentuk Kayon dengan kedalaman 140cm. *swimming pool* ini menghadap ke alam sehingga menjadikan salah satu *spot photo* menarik di The Kayon Resort Ubud Ubud.

5. *Kepitu Restaurant*

Kepitu Restaurant mengambil nama dari banjar yang ada di daerah The Kayon Resort Ubud Ubud, yakni Br. Kepitu, Desa Kendran. *Restaurant* ini di bangun dari bahan dasar kayu dan bambu dengan atap alang-alang serta berbentuk

Kayon.*Restaurant* ini menghadap ke arah barat yang di depannya terdapat *Infinity Pool* dan pemandangan alam yang sangat menyejukkan mata. *Kepitu Restaurant* menyediakan *Ala Carte Menu* dan buka dari jam 07.00Am-21.00Pm

6. Serayu Spa

The Kayon Resort Ubud memiliki SPA yang bernama Serayu SPA. SPA ini dibuka untuk umum dan tamu in-house, dibuka mulai dari jam 09.00 Am-18.00 Pm.

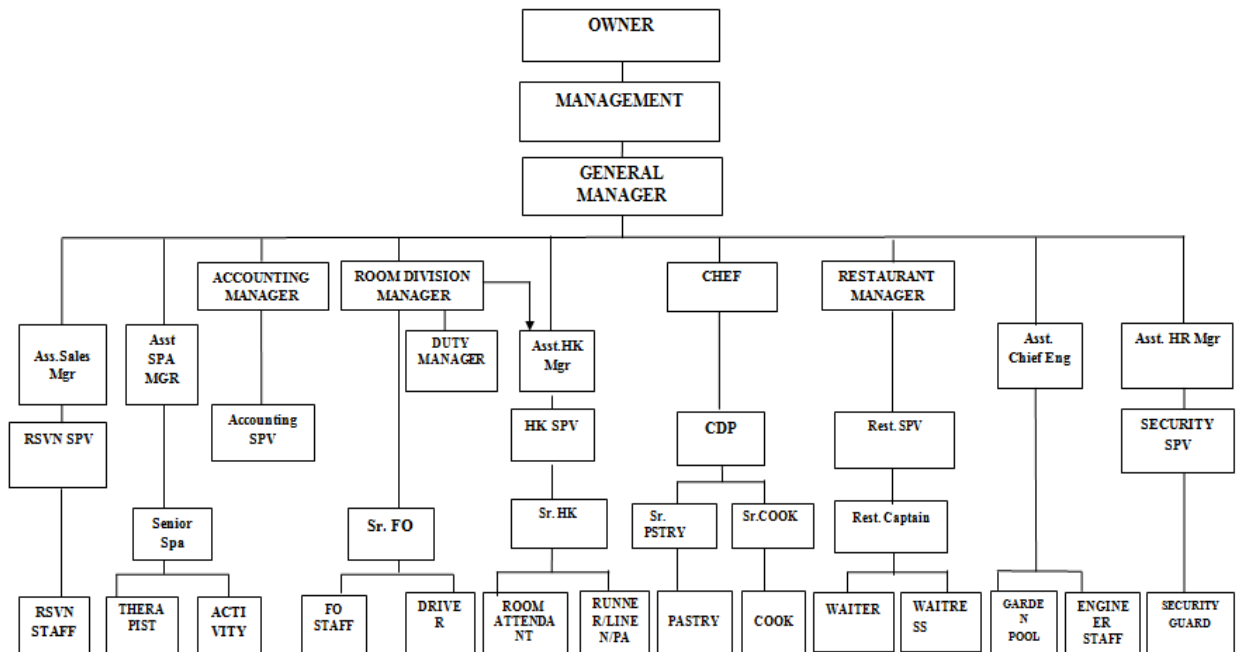
7. Canyon Jetty

Resort ini memiliki area yang paling menarik wisatawan, yakni *Canyon Jetty Waterfall*. ditempat ini terdapat *restaurant* yang bernama *Canyon Jetty River Side Caffe* dengan *view* yang menghadap langsung ke air terjun dan sungai. *Restaurant* ini dibuka untuk umum dengan kapasitas maksimal 10 pax dan dibuka mulai dari jam 09.00 Am - 18.00.Pm

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu bentuk kerjasama departemen dalam menjalankan perusahaan. untuk menjalankan kegiatan perusahaan departemen membentuk suatu bagan kerjasama guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Struktur organisasi dibuat dalam suatu departemen bertujuan untuk mempermudah mengetahui ruang lingkup dan tanggung jawab dalam pekerjaannya karena struktur tersebut dibuat dalam strukturisasi yang sistematis. Adapun Struktur Organisasi di The Kayon Resort Ubud yaitu sebagai berikut:

Struktur Organisasi di The Kayon Resort Ubud



Gambar4.1

Struktur Organisasi The Kayon Resort

Sumber: *Human Resouce Departemen, 2022*

4.2 Hasil Analisis Data

Dalam Bab ini akan dipaparkan mengenai hasil dari Penelitian yang dilakukan. adapun Pembahasan dalam Bab ini yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 30 responden sebagai yang mewakili populasi Karyawan di The Kayon Resort Ubud. Setiap responden Mengisi Kuesioner melalui *google form* yang berisi pernyataan mengenai variabel bebas yang

terdiri dari *Green Recruitment* yang merupakan X1 dan *Green Selection* yang merupakan X2. Serta Produktivitas Kerja yaitu (Y) sebagai variabel dependen. kemudian penulis mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden berdasarkan Departemen

The Kayon Resort Ubud memiliki 10 departemen yang beroperasi, dengan tabulasi data yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel.4.1
Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Jumlah	Persentase
<i>General</i>	1	3.33
<i>Human Resouce</i>	3	10.00
<i>Engginering</i>	2	6.67
<i>Housekeeping</i>	5	16.67
<i>Front Office</i>	2	6.67
<i>Accounting</i>	3	10.00
<i>F&B Service</i>	4	13.33
<i>F&B Product</i>	4	13.33
<i>Sales And Marketing</i>	4	13.33
<i>Spa</i>	2	6.67
Total	30	100.00

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

2. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

The Kayon Resort Ubud memiliki karyawan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel4.2
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki - Laki	18	60.00
Perempuan	12	40.00
Total	30	100.00

Sumber: Hasil Penelitian(data diolah 2022)

4.2.2 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.dihitung kedalam tingkat signifikan $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Jika r_{hitung} menunjukkan angka $< 0,361$ maka dapat disimpulkan bahwa data tidak valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel4.3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	Green Selection (X1)			
	Indikator 1	0.774	0.361	Valid
	indikator 2	0.662	0.361	Valid
	Indikator 3	0.692	0.361	Valid
	Indikator 4	0.744	0.361	Valid
2	Green Recruitment (X2)			
	Indikator 1	0.740	0.361	Valid
	indikator 2	0.788	0.361	Valid
	Indikator 3	0.808	0.361	Valid
	Indikator 4	0.837	0.361	Valid
3	Produktivitas Kerja(X3)			
	Indikator 1	0.565	0.361	Valid
	indikator 2	0.839	0.361	Valid
	Indikator 3	0.810	0.361	Valid
	Indikator 4	0.883	0.361	Valid
	Indikator 5	0.854	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi atau *r*-hitung yang lebih besar dari 0.361. dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

4.2.3 Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. suatu instrumen penelitian di indikasikan memiliki reabilitas yang memadai jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.887	0.887	13

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *coronbach's Alpha* lebih besar dari 0.70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari *Green recruitment and selection* secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
1	.577 ^a	0.333	0.284	1.79179	0.333	6.746	2	27	0.004

a. Predictors: (Constant), Green Selection, Green Recruitment

Sumber: hasil penelitian (data diolah 2022)

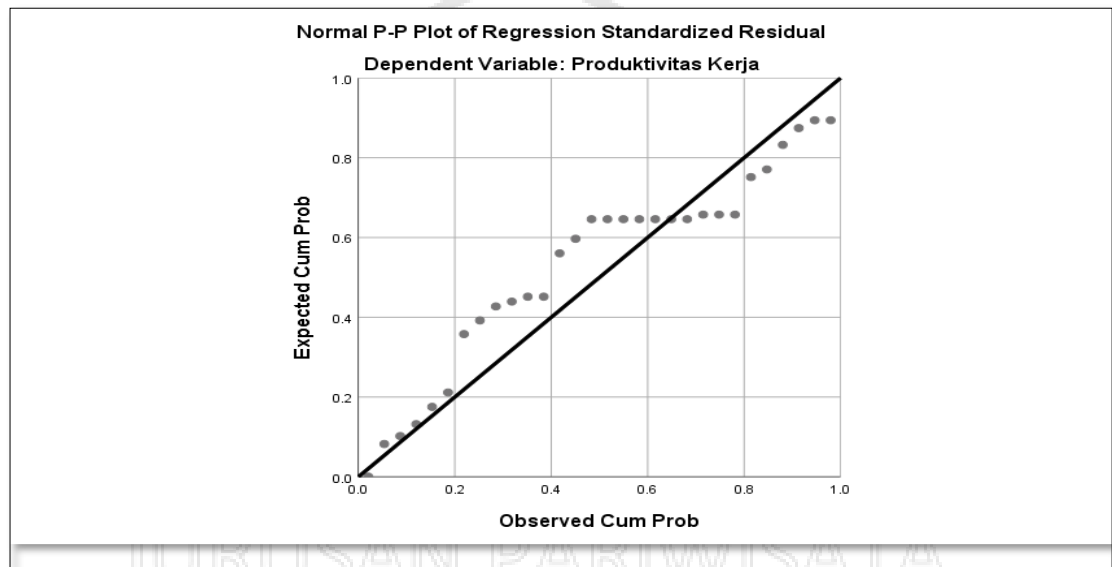
Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda atau R Value yaitu sebesar 0,577 yang berada di kisaran koefisien 0,40 – 0,599. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan korelasi yang sedang secara bersama – sama antara *Green recruitment* (X1) dan *Green Selection* (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y).

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau

mendekati normal Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,maka model regresi memenuhi normalitas.danJika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garisdiagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.(Ghozali, 2009).Hasil pengujian Uji Normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2berikut ini:



Gambar 4.2
Plot Uji Normalitas

Dalam gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,maka dapat dikatakan model regresi memenuhi normalitas.hasil uji kolmogorov sminorv bisa dilihat pada lampiran 5

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi.Gejala multikolinieritas dapat

dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas(Ghozali, 2009). hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.439	4.273		0.571	0.573		
	Green Recruitment (X1)	0.783	0.383	0.431	2.041	0.051	0.555	1.803
	Green Selection (X2)	0.273	0.299	0.193	0.912	0.370	0.555	1.803

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y

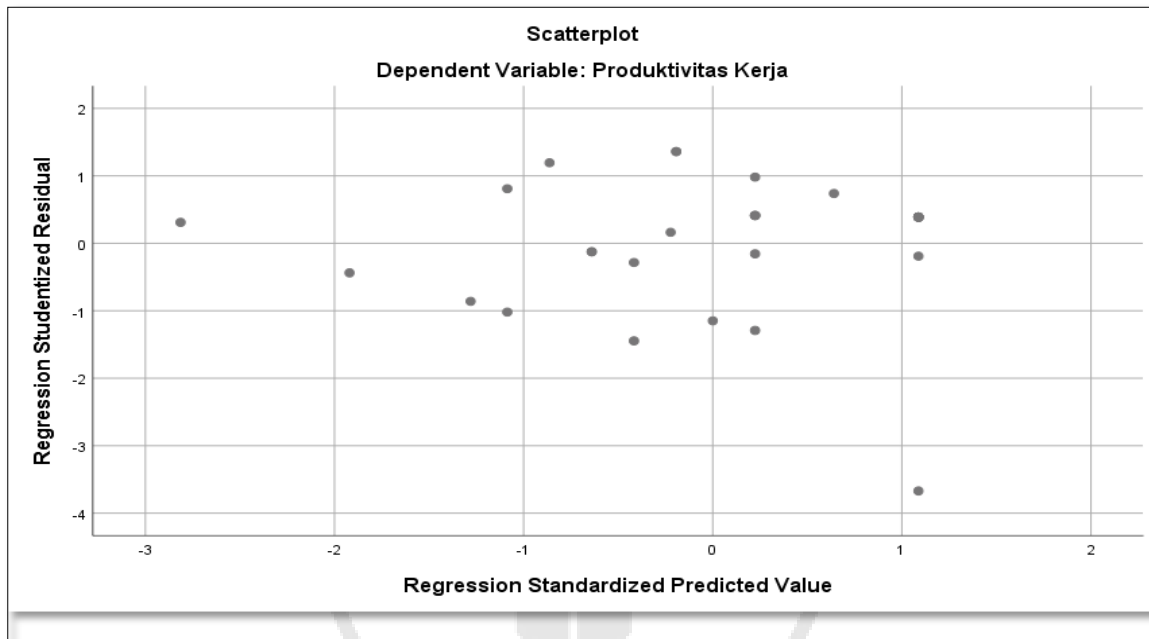
Sumber: Hasil penelitian (data diolah 2022)

Dari tabel 4.6 tersebut dapat dilihat bahwa variabel *Green recruitment* dan *Green selection* dengan nilai *tolerance* sebesar 0,555 ($0,555 > 0,1$) dengan nilai VIF sebesar 1,803 ($1,803 < 10$), hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel *Green recruitment* dan *Green selection*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2009). Hasil uji



heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.3
Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik pada gambar 4.3 tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat. Hasil uji model glesjer dapat dilihat pada lampiran 5

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier yaitu variabel dependen dan variabel independen. Uji linieritas dilakukan dengan membandingkan nilai dari *Sig Deviation from Linearity* dengan 0,05 apabila nilai dari *Sig Deviation from Linearity* > 0,05 maka hubungan variabel independen dengan variabel dependen dikatakan linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4,7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	27.795	12	2.316	0.669	0.758
		Linearity	0.000	1	0.000	0.000	1.000
		Deviation from Linearity	27.795	11	2.527	0.729	0.698
	Within Groups		58.889	17	3.464		
	Total		86.684	29			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai dari *Sig Deviation from Linearity* adalah 0,698 > 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independen yaitu *Green recruitment and selection* terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala

multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.439	4.273		0.571	0.573
	Green Recruitment (X1)	0.783	0.383	0.431	2.041	0.051
	Green Selection (X2)	0.273	0.299	0.193	0.912	0.370

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2.439 + 0.783 (x_1) + 0.273(x_2)$$

- Konstanta sebesar 2.439 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka produktivitas kerja diprediksi akan bernilai sebesar 2.439 kali.
- Variabel X_1 yaitu *Green recruitment* memiliki nilai koefisien regresi sebesar

0,783, menunjukkan bahwa ketika *Green Recruitment* meningkat, diprediksi akan meningkatkan Produktivitas kerjasebesar 0,738 kali.

c. Variabel X_2 yaitu *Green selection* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,273 menunjukkan bahwa ketika *Green selection* mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,273 kali.

4.2.7 Uji Hipotesis

1. Uji signifikansi parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi secara parsial yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji T

Variabel	T hitung	sig T
Green Recruitment X1	2.739	0.011
Green Selection X2	3.981	0.000

Sumber: Hasil penelitian (data diolah 2022)

$$t\text{-tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

$$t\text{-tabel} = t(0,05/2 ; 30 - 2 - 1)$$

$$t\text{-tabel} = t(0,025 ; 37)$$

Sehingga t tabel yang diperoleh adalah 2.042 (lampiran 5)

Dari tabel 4.9 tersebut dapat disimpulkan bahwa:

a. Variabel *Green recruitment* mendapatkan hasil yaitu nilai sig sebesar $0.011 < 0,05$ dan t-hitung $2.739 > 2.042$, maka ini berarti bahwa hasil uji hipotesis menyatakan

bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain variabel *Green recruitment* mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.

- b. Variabel *Green Selection*, mendapatkan hasil yaitu nilai sig sebesar $0.000 < 0,05$ dan t-hitung $3.981 > 2.042$, maka ini berarti bahwa hasil uji hipotesis menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan kata lain variabel *Green Selection* mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja.

2. Uji Signifikansi secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan. Hasil perhitungan regresi secara simultan yang dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.872	2	23.936	7.869	.002 ^b
	Residual	82.128	27	3.042		
	Total	130.000	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y						
b. Predictors: (Constant), Green Recruitment (X1), Green Selection (X2)						

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2022)

$$F\text{-tabel} = F(k ; n - k)$$

$$F\text{-tabel} = F(2 ; 30 - 2)$$

$$F\text{-tabel} = F(2 ; 38)$$

Sehingga F tabel yang diperoleh adalah 3.32 (lampiran 5)

Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil yaitu nilai sig sebesar $0.002 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 7.869 > 3.32$, maka ini berarti bahwa hasil uji hipotesis menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan kata lain variabel *Green recruitment and selection* mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja secara simultan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Hasil perhitungan regresi secara simultan yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	0.333	0.284	1.79179

Sumber: hasil penelitian (data diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh informasi bahwa nilai Koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,577. dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,577)^2 \times 100 \% \text{ atau nilai R square } \times 100 \% (0,333 \times 100\%)$$

$$Kd = 33,3\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 33,3%. Hal ini memperlihatkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari *Green recruitment and selection* memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 33,3%, sedangkan sisanya sebesar 66,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari uji *R Square* didapatkan hasil bahwa *green recruitment and selection* mempunyai pengaruh sebesar 33,3% terhadap peningkatan produktivitas kerja. didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Simarmata (2018) yang menyatakan bahwa proses rekrutment dan seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru serta jurnal dari Opatha & Arulrajah (2014) yang membahas tentang pentingnya proses rekrutment dan seleksi yang ramah lingkungan di dalam perusahaan. Selanjutnya Untuk mendalami hasil dari analisis yang dilakukan terkait dengan proses rekrutment dan seleksi yang ramah lingkungan penulis melakukan wawancara terhadap pihak dari The Kayon Resort Ubud yaitu *Human Resouce Coordinator, Operational Manager, dan Staff Accounting* maka didapatkan hasil sebagai berikut:

4.3.1 Implementasi *Green Recruitment and selection* di The Kayon Resort Ubud

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak HRD yaitu *Human Resouce Coordinator* di The Kayon Resort Ubud yang bertujuan untuk mengetahui Implementasi dari *Green Recruitment and Selection* di The Kayon Resort

Ubud. dalam hal ini peneliti memberikan pertanyaan kepada pihak HRD yang berhubungan dengan implementasi dari proses rekrutmen dan seleksi yang ramah lingkungan yang nanti akan di jawab langsung oleh *Human Resouce Coordinator*. beliau menjelaskan bahwa, Pihak HRD di The Kayon Resort Ubud menganggap proses rekrutmen dan seleksi itu penting dalam mencapai produktivitas kerja karena berhubungan dengan kinerja dan pembiayaan yang akan dikeluarkan perusahaan. selain itu The Kayon Resort Ubud telah menerapkan sebagian dari *Green* yaitu seperti membatasi penggunaan bahan – bahan yang tidak ramah lingkungan sebagai sarana dalam proses rekrutment dan seleksi dan Kegiatan *General cleaning* yang dilakukan setiap bulan oleh karyawan hotel untuk menyeimbangkan Tri Hita Karana yang merupakan Implementasi dari *Green Hotel* di The Kayon Resort Ubud.

Namun untuk saat ini masih banyak dari proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri yang belum ramah lingkungan seperti pengisian *form* pada saat *interview* yang masih manual, proses penerimaan CV yang masih manual, tetapi pihak HRD menyatakan akan segera melakukan perubahan sistem yang lebih ramah lingkungan seperti pemanfaatan *google form* dalam pengisian berkas karyawan dan juga akan menambahkan indikator pengetahuan tentang *Green tourism* sebagai bagian dari penilaian pada saat wawancara kerja. Keseluruhan dari proses rekrutment dan seleksi sudah dilaksanakan sesuai dengan SOP dan Kebutuhan karyawan di masing – masing departemen. Selain itu pihak HRD di The Kayon Resort Ubud memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki semangat, konsistensi

dalam mencapai produktivitas kerja di tengah pandemi covid 19 melalui reward seperti pembagian sembako gratis , membantu karyawan untuk mendapatkan bantuan dari pemerintah seperti Bantuan Sosial Umum (BSU) dan Kartu Prakerja.

Wawancara ke dua dilakukan peneliti dengan *Operational Manager* di The Kayon Resort Ubud mengenai Implementasi dari *Green Recruitment and selection*. menyatakan bahwa pihak HRD di The Kayon Resort Ubud sudah menerapkan konsep *Green* secara *General* sesuai dengan konsep Tri Hita Karana itu sendiri melalui kegiatan gotong royong di lingkungan hotel dan juga di lingkungan pura di sekitar hotel. dalam situasi pandemic saat ini seluruh manajemen di The Kayon Resort Ubud saling mendukung dan memberikan energi yang positif agar dapat menjaga semangat dan juga konsistensi dari karyawan dalam bekerja.

Selain itu beliau juga mengatakan bahwa pihak HRD dalam situasi pandemi saat ini telah berusaha keras untuk tetap mempertahankan karyawan dengan mengubah *reward* yang sebelumnya di berikan berupa pernak- pernik dan *voucher* menginap sekarang di ubah menjadi sembako dan uang tunai yang lebih dibutuhkan oleh karyawan. selain itu juga Pihak HRD memiliki peranan yang sangat penting dalam produktivitas kerja karena, pihak HRD yang sebagai penentu apakah hotel akan mendapatkan karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan hotel yang nantinya dapat berjuang bersama untuk memenangkan persaingan melalui pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. sehingga proses perekrutan dan seleksi merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Wawancara ke tiga yang dilakukan peneliti dengan salah satu *staff* dari bagian *kitchen* yang sudah bekerja di The Kayon Resort Ubud selama 3 tahun, terkait dengan Implementasi *Green Recruitment and Selection*. menyatakan bahwa, pada saat beliau pertama kali melakukan proses *interview* di The Kayon Resort Ubud tidak ada pertanyaan maupun pembahasan mengenai *Green tourism*. selain itu pada saat pengisian berkas masih dilakukan secara manual. tetapi pada saat proses orientasi beliau dijelaskan mengenai pentingnya menjaga lingkungan dan konsep dari Tri Hita Karana. Selain itu beliau menyatakan bahwa pandemi saat ini sangat mempengaruhi semangat kerja dari karyawan, walaupun sudah diberikan apresiasi melalui *reward* dan juga *staff gathering* langsung dari *General Manager* terkait dengan Motivasi untuk tetap semangat di tengah pandemi.

Namun pemotongan upah yang dilakukan karena dampak dari pendapatan hotel yang menurun drastis membuat semangat kerja karyawan menurun, dikarenakan tuntutan kebutuhan yang semakin meningkat dan juga mengalami kenaikan membuat karyawan merasa terbebani. akan tetapi beliau bersyukur tidak ada pengurangan jumlah *staff* yang dilakukan walaupun kondisi hotel sepi sehingga jaminan kesehatan dan tenaga kerja tetap masih ditanggung oleh pihak hotel.

4.3.2 Pengaruh *Green recruitment and selection* secara parsial dalam meningkatkan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud

a. Pengaruh *Green recruitment* terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *Green recruitment* terhadap Produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yaitu nilai sig sebesar $0.011 < 0,05$ dan t-hitung $2.739 > 2.042$, Hasil ini berarti bahwa *Green recruitment* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan kata lain H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang ramah lingkungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tercapainya produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud

b. Pengaruh *Green Selection* terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *Green Selection* terhadap Produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yaitu nilai sig sebesar $0.000 < 0,05$ dan t-hitung $3.981 > 2.042$, Hasil ini berarti bahwa *Green Selection* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan kata lain H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang ramah lingkungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tercapainya produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud

4.3.3 Pengaruh *Green recruitment and selection* secara simultan dalam meningkatkan produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, *Green recruitment and selection* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0.002 < 0,05$ dan F-hitung $7.869 > 3.32$ maka ini berarti variabel *Green recruitment and*

selection mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap Produktivitas kerja. berdasarkan hasil perhitungan determinasi R^2 diperoleh nilai Determinasi R^2 dari variabel *Green recruitment and selection* yaitu sebesar 0,333 yang menunjukkan bahwa variasi variabel *Green recruitment and selection* hanya mampu menjelaskan 33,3% variasi variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 66,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan sebagian besar variabel *Green recruitment and selection* secara simultan mempengaruhi Produktivitas kerja pada The Kayon Resort Ubud.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel pada kuesioner reliabel dan valid.
2. Dalam Uji Korelasi berganda didapatkan hasil bahwa telah terjadi korelasi yang sedang antara *Green recruitment and selection* terhadap Produktivitas kerja sesuai dengan bukti bahwa nilai koefisien korelasi berganda atau *R Value* yaitu sebesar 0,577 yang berada di kisaran koefisien 0,40 – 0,599. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan korelasi yang sedang secara bersama – sama antara *Green recruitment* (X1) dan *Green Selection* (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y).
3. Dalam Uji Asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi yang normal

4. Berdasarkan hasil perhitungan regresi telah membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh *Green recruitment and selection* terhadap Produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud. Hal ini dibuktikan dengan hasil yaitu nilai sig sebesar 0.011 < 0,05 dan t-hitung 2.739 > 2.042, Hasil ini berarti bahwa *Green recruitment* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan kata lain H1 diterima. Selain itu ada pengaruh *Green Selection* terhadap Produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yaitu nilai sig sebesar 0.000 < 0,05 dan t-hitung 3.981 > 2.042, Hasil ini berarti bahwa *Green Selection* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan kata lain H2 diterima.
5. Berdasarkan hasil perhitungan regresi membuktikan bahwa secara simultan *Green recruitment and selection* memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja di The Kayon Resort Ubud. karena nilai sig sebesar 0.002 < 0,05 dan F-hitung 7.869 > 3.32 maka ini berarti bahwa hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima.
6. Berdasarkan hasil perhitungan regresi didapatkan bahwa dari kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Green recruitment and selection* yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau Produktivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisiensi determinasi (R²) adalah sebesar 33,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

5.2.1 Bagi perusahaan

Dalam meningkatkan Produktivitas kerja, perusahaan harus lebih memperhatikan proses rekrutment dan seleksi yang ramah lingkungan dengan cara mengurangi penggunaan sarana yang tidak ramah lingkungan seperti mengganti semua *form* tertulis dengan *google form* maupun media elektronik lainnya. Selain itu juga harus menambahkan penilaian terkait pengetahuan tentang pentingnya sikap ramah lingkungan dalam perusahaan melalui kegiatan *staff training* maupun kegiatan positif di lingkungan sekitar. disamping itu untuk menjaga konsistensi dan juga semangat kerja tidak hanya diperlukan pemberian *reward* saja tetapi apresiasi secara verbal juga diperlukan seperti pemberian sertifikat penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

6.2.2 Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil Uji koefisien Determinasi R^2 menunjukkan masih ada 66,7% variabel lain yang juga penting dalam produktivitas kerja oleh karena itu Penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah atau mengganti variabel yang ada dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. selain itu penelitian selanjutnya juga dapat meneliti mengenai variabel yang mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap produktivitas kerja diantara Variabel *Green selection* dan *Green recruitment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati, W., & Suzana. (2014). *Kamus bahasa Indonesia*. Team Redaksi.
- Gay, LR, G. E. M. and P. A. (2009). *Educational Research, Competencies for Analysis and Application*. (New Jersey).
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., & Wahyudi, S. E. (2020). *Kajian Manajemen Sumber daya Manusia* (WAHYUDI (ed.); Cetakan Pe).
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksar).
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). *Green Human Resource Management : Simplified General Reflections*. 7(8), 101–112.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Putu, N., Padmayoni, G., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). *Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza*. 2(2), 10–23.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Simarmata, S. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP*, 5(1), 1–15.
- Sinambela Poltak, P. D. U. P., & Chotim, M.Si, D. E. E. (2019). *STATISTIKA SOSIAL:Teori Dan Aplikasi Untuk Mahasiswa dan Peneliti Ilmu - Ilmu Sosial* (Monalisa (ed.); 2nd-cet. 2 ed.).
- Singh, S., & King, R. (n.d.). *Green HRM : An Innovative Approach to Environmental Sustainability*.
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26). *Bandung: CV Alfabeta*, 1–334.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P. and Jia, J. (2018). “Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 56 No, pp.31-55.

Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2004). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.

Tjut Nya Din, S. & S. (2018). *PRODUKTIVITAS KERJA DI PT . HM . SAMPOERNA . TBK THE EFFECT OF RECRUITMENT , SELECTION , AND WORK PLACEMENT ON WORK*. 6(4), 4053–4062.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

LAMPIRAN

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER IMPLEMENTASI *GREEN RECRUITMEN AND SELECTION* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI THE KAYON RESORT UBUD

Om Swastiastu, Perkenalkan Saya Dewa Ayu Dianawati, Mahasiswi Semester 8 Politeknik Negeri Bali. untuk memenuhi persyaratan tugas akhir, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi jawaban pada Kuesioner ini. sebelumnya saya ucapkan terimakasih karena sudah meluangkan waktu Bapak/Ibu untuk menjawab semua pernyataan di bawah ini.

Identitas Responden

Nama Responden :

Jabatan :

Departemen :

Petunjuk pengisian :

1. Berilah penilaian rating untuk masing-masing indikator dibawah dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.
2. Ket:

STB :Sangat tidak baik (1)

TB :Tidak baik (2)

B : Baik (3)

SB :Sangat Baik (4)

No	Pernyataan	1 STB	2 TB	3 B	4 SB
Green Recruitment					
1	Jumlah karyawan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan departemen				
2	Kriteria dan persyaratan yang tepat seperti Memasukkan unsur Lingkungan dalam persyaratan rekrutmen				
3	Media publikasi yang digunakan dalam perekrutan harus ramah lingkungan seperti pemanfaatan teknologi yang lebih efisien				
4	Proses Rekrutmen sudah bersifat ramah lingkungan				
Green Selection					
1	Proses Seleksi yang dilakukan sudah terstruktur dan tidak menimbulkan gangguan kepada tamu hotel				
2	Metode seleksi yang digunakan sudah sesuai dengan SOP				
3	Proses Interview dilakukan oleh orang yang sudah mempunyai kemampuan dan lisensi di MSDM				
4	Fasilitas yang digunakan pada proses seleksi sudah menggunakan peralatan yang lengkap dan ramah lingkungan				
Produktivitas Kerja					
1	konsistensi karyawan dalam mencapai tujuan Hotel				
2	Semangat kerja karyawan setiap harinya				
3	Ketekunan karyawan dalam menjaga kinerja				
4	Kesungguhan karyawan dalam mencapai target				
5	Peningkatan kinerja karyawan setiap periode				

Lampiran 2: Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

- 1 Bagaimanakah tanggapan oleh pihak HRD dengan adanya konsep rekrutment dan seleksi yang ramah lingkungan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?
- 2 Apakah Pihak HRD di The Kayon Resort Ubud Akan Mempertimbangkan untuk menerapkan konsep rekrutmen dan seleksi yang ramah lingkungan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud?
- 3 Apakah Jumlah Karyawan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan departemen?
- 4 Apakah Karyawan yang di rekrut sudah sesuai dengan Kriteria penilaian?
- 5 Apakah Media Publikasi yang digunakan pihak HRD untuk melakukan pengumuman Lowongan kerja?
- 6 Apakah Proses Rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan SOP ?
- 7 Siapa sajakah orang yang berhak melakukan proses Interview di The Kayon Resort Ubud ?
- 8 Apakah sarana dalam proses rekrutmen dan seleksi sudah lengkap sesuai dengan kebutuhan?
- 9 Bagaimanakah konsistensi karyawan dalam mencapai visi dari The Kayon Resort Ubud ?

- 10 Bagaimanakah semangat kerja karyawan sebelum dan sesudah pandemic covid 19 ?
- 11 Bagaimanakah cara pihak HRD dalam Menjaga ketekunan dan kesungguhan karyawan dalam bekerja?
- 12 Bagaimanakah Upaya Pihak HRD dalam menyeimbangkan antara konsistensi SOP dengan konsep *green* di Human Resouce ?
- 13 Bagaimanakah Peningkatan Kinerja karyawan Sebelum dan sesudah pandemic covid 19 ?



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 3: Daftar Sampel Penelitian

No	Nama	Jabatan	Departemen	Alasan Pemilihan sampel
1	I Made Suyasa	Operational Manager	General	Beliau yang bertanggung jawab dan memahami benar mengenai produktivitas kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud.
2	I DewaGede Swadarma	Human Resouce Coordinator	Human Resouce	Karena beliau yang bertanggung jawab terhadap manajemen sumber daya manusia di The Kayon Resort Ubud.
3	Nyoman Sudiarta	Security Supervisor	Human Resouce	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja pihak satpam hotel.
4	I Wayan Suteja	Accounting Manager	Accounting	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab atas kualitas kerja pihak accounting dan purchasing.
5	Luh Dian Sri Wardani	Sales Manager	Sales Marketing	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja di bagian sales and marketing.
6	I Wayan Adi Sudiarta	Reservation Supervisor	Sales Marketing	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab atas produktivitas kerja di bagian reservasi
7	I Gede Deddy Hermawan	Marcom Excecutive	Coorporate	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab

				terhadap produktivitas kerja di bagian E-Commerce
8	I Gede Yudhi Suwirya	IT Supervisor	Coorporate	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja di bagian <i>Hardwere and Soft were</i>
9	I Made Ediana	Chief Engginering	Engginering	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja di bagian engginering dan gardener.
10	A.A Alit Sugiana	Excecutive Chef	Food And Beverage Product	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja di bagian food and Beverage product
11	I Ketut Redana	Chef De Par Tie	Food And Beverage Product	Beliau merupakan orang yang di percaya untuk menilai kandidat trainee yang cocok untuk nantinya di rekrut sesuai kebutuhan dan diseleksi kembali di oleh excecutive chef.
12	I Gede Hery Mulyawan	Restaurant Manager	F&B Service	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja di bagian Restaurant.
13	Ni Putu Diah Arie Devie	Restaurant Supervisor	F&B Service	Beliau merupakan orang yang di

				percaya untuk membantu restaurant manager dalam menilai produktivitas kerja staff restaurant.
14	Ni Made Doni Noviani	Restaurant Captent	F&B Service	Beliau merupakan orang yang di percaya untuk membantu restaurant manager dan supervisor dalam menilai trainee yang nantinya akan di jadikan <i>Daily worker</i> melalui seleksi kembali.
15	I Wayan Susila	Housekeeping Manager	Housekeeping	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja di bagian Housekeeping.
16	Ngakan Ari Krisna Cahyadi	Housekeeping Supervisor	Housekeeping	Beliau merupakan orang yang dipercaya untuk membantu mengawasi kualitas kerja. <i>Staff housekeeping</i>
17	Dewa Ayu Pingky	Assistant Front Office Manager	Front Office	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja di bagian Front Office.
18	Ni Komang Ayu Kartika wati	Spa Manager	SPA	Beliau merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap produktivitas kerja di bagian Spa
19	I Ketut Purnayasa	Senior Cook	Food and	Beliau merupakan

			Beverage Product	orang yang dipercaya dalam proses pencarian kandidat yang cocok di bagian Cold kitchen
20	Ni Komang Yayuk Swastiti	Linen attendant	Housekeeping	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang berasal dari desa kenderan..
21	Putu Manik Sedana	Room attendant	Housekeeping	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang berasal dari desa kenderan.di lingkungan hotel
22	Agus Juliantara	Senior Cook	Food and Beverage Product	Beliau merupakan orang yang dipercaya dalam proses pencarian kandidat yang cocok di bagian Hot kitchen
23	Ni wayan Eka Jayanti	Reservation Staff	Reservasi	Beliau merupakan orang yang dipercaya dalam proses pencarian kandidat yang cocok di bagian Reservasi.
24	Nyoman Mulia	Security Guard	Human Resouce Departemen	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang berasal dari desa kenderan..
25	Ni Made ayu Fridayanti	Accounting admin	Accounting	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang

				berasal dari desa kenderan.
26	Ni Putu Ariantini	Senior Purchasing	Accounting	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang berasal dari desa kenderan.
27	I Wayan Sudisna	Gardener	Engginering	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang berasal dari desa kenderan.
28	Pande Kadek Sukma Ardika	Reception	Front office	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang berasal dari desa kenderan.
29	Ni Wayan Nanik Lestari	Spa Therapist	SPA	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang berasal dari desa kenderan.
30	I Wayan Witana	Room attendant	Housekeeping	Adanya kerjasama dengan desa adat sekitar dan beliau merupakan karyawan yang berasal dari desa kenderan.

Lampiran 4: SOP proses Rekrutment di The Kayon Resort

STANDARD OPERATING PROCEDURES

Effective date :	Distribution	Policy	Approved By :
1 April 2022	Human Resources Staff	HR-SOP/02/22	General Manager

SUBJECT : RECRUITMENT PROCEDURE

STANDARD : Recruitment in the company based on company's manpower requirement or vacancy for certain position. All recruitment process for all vacant position in the company must be through HR Department.

PROCEDURES :

- With Director Approval, HR to check the possibility of internal job posting.
- If there is no internal candidate available, place announcement of job vacancy in :
 - Local News Paper
 - National News Paper
 - Internet Advertising
- Shortlist the candidate's CV, will be based on :
 - Education: The candidate who has the formal education background required for vacant position and has a great opportunity for candidates who have knowledge of green tourism
 - Skill: The candidate who is equipped with the skill or ability needed gained from his/her past training or working experience.
- Interview Committee :
 - a. Supervisor and above Level:
 - General Manager
 - HOD / Immediate Supervisor
 - HR Manager
 - b. Staff Level:
 - General Manager / Resort Manager
 - Immediate Supervisor / HoD

- HR Manager
- Receiving employee
 - Employees who pass the selection process will be called for work.
 - HR will inform everything related to employment (ex, Salary and Benefit) to the respected employee.
 - Determination of salary based on salary scales have been determined and approved by the Director.
 - Except Director, only HR can determine an employee's salary and benefits.
- Probation Period
 - Employee with permanent working agreement may be give a probation period for a maximum three months.
 - Company has the right to set target that have to be achieved by employee as a measurement of passing the probation period.
 - Company has the right to terminate the employment if the employee does not pass his probation period based on the performance appraisal result.
 - Company is obliged to issue the confirmation letter to employee if he/she has passed three months probation.

Prepared by:

Approved by:

I Dewa Gede Suwadarma
HR Coordinator

I Wayan Sucitra
General Manager

Lampiran 5: Tabulasi Data Kuesioner

No	Green Recruitment (X1)				Total	Green Selection (X2)				Total	Produktivitas Kerja (Y)					Total
	Q1	Q2	Q3	Q4		Q1	Q2	Q3	Q4		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
1	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19
2	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13	4	3	4	4	3	18
3	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	3	4	3	3	4	17
5	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	3	4	4	4	3	18
8	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	15
9	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20
10	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
12	4	3	4	3	14	4	4	3	3	14	3	4	4	3	3	17
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
14	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	19
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
16	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14	4	3	3	3	3	16
17	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	3	4	3	17
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
19	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
20	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	19
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
22	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	4	4	3	4	4	19
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
25	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	4	4	3	4	3	18
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
27	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	15
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	2	3	2	13
29	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	16
30	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	15

Lampiran 6: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel *GreenRecruitment* (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.493**	.385*	0.308	.774**
	Sig. (2-tailed)		0.006	0.035	0.097	0
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.493**	1	0.071	0.279	.662**
	Sig. (2-tailed)	0.006		0.709	0.136	0
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.385*	0.071	1	.592**	.692**
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.709		0.001	0
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	0.308	0.279	.592**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	0.097	0.136	0.001		0
	N	30	30	30	30	30
X1.Total	Pearson Correlation	.774**	.662**	.692**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	
	N	30	30	30	30	30

b. Uji Validitas Variabel *Green Selection* (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	.523**	0.333	.533**	.463**	.740**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.072	0.002	0.01	0
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	0.015	0.279	.428*	.524**	.788**
	Sig. (2-tailed)	0.939	0.136	0.018	0.003	0
	N	30	30	30	30	30

X2.3	Pearson Correlation	0.34	.389*	.381*	.447*	.808**
	Sig. (2-tailed)	0.066	0.034	0.038	0.013	0
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	0.197	.646**	0.198	.378*	.837**
	Sig. (2-tailed)	0.298	0	0.295	0.04	0
	N	30	30	30	30	30
X2.Total	Pearson Correlation	0.339	.530**	.473**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	0.066	0.003	0.008	0.001	
	N	30	30	30	30	30

c. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.Total
Y.1	Pearson Correlation	0.172	0.247	0.323	.408*	.395*	.565**
	Sig. (2-tailed)	0.363	0.189	0.081	0.025	0.031	0.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	0.097	0.267	0.109	0.184	0.23	.839**
	Sig. (2-tailed)	0.609	0.153	0.567	0.331	0.221	0
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	0.219	0.146	.381*	.447*	.408*	.810**
	Sig. (2-tailed)	0.246	0.442	0.038	0.013	0.025	0
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	0.238	0.19	.373*	.463**	.434*	.883**
	Sig. (2-tailed)	0.206	0.314	0.042	0.01	0.017	0
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	0.179	.418*	0.134	0.323	.371*	.854**
	Sig. (2-tailed)	0.343	0.021	0.48	0.082	0.044	0
	N	30	30	30	30	30	30
Y.Total	Pearson Correlation	0.226	0.323	0.326	.454*	.460*	1

	Sig. (2-tailed)	0.229	0.082	0.079	0.012	0.011	
	N	30	30	30	30	30	30

2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.887	0.887	13

3. Uji Korelasi berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.577 ^a	0.333	0.284	1.79179	0.333	6.746	2	27	0.004

a. Predictors: (Constant), Green Selection, Green Recruitment

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72890151
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.137
	Negative	-.184
Test Statistic		.184
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multokolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.439	4.273		0.571	0.573		
	Green Recruitment	0.783	0.383	0.431	2.041	0.051	0.555	1.803
	Green Selection	0.273	0.299	0.193	0.912	0.370	0.555	1.803
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.185	2.935		0.063	0.950
	Green Recruitment	-0.060	0.263	-0.059	-0.230	0.820
	Green Selection	0.132	0.205	0.164	0.642	0.526
a. Dependent Variable: Abs_RES						

d. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	27.795	12	2.316	0.669	0.758
		Linearity	0.000	1	0.000	0.000	1.000
		Deviation from Linearity	27.795	11	2.527	0.729	0.698
Within Groups			58.889	17	3.464		
Total			86.684	29			

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.439	4.273		0.571	0.573
	Green Recruitment (X1)	0.783	0.383	0.431	2.041	0.051
	Green Selection (X2)	0.273	0.299	0.193	0.912	0.370

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y

6. Uji Hipotesis

a. Uji T Variabel *Green Recruitment* (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.833	3.728		2.101	0.045
	Green Recruitment	0.704	0.257	0.460	2.739	0.011

b. Uji T Variabel *Green Selection* (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.909	2.804		2.464	0.020
	Green Selection	0.770	0.193	0.601	3.981	0.000

c. Uji F Variabel *Green Recruitment and selection*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.872	2	23.936	7.869	.002 ^b
	Residual	82.128	27	3.042		
	Total	130.000	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Green Recruitment, Green Selection

d. T tabel

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

dk	α untuk uji dua pihak (two tail test)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
	α untuk uji satu pihak (one tail test)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

789

e. F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

f. Uji Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	0.333	0.284	1.79179

a. Predictors: (Constant), Green Selection, Green Recruitment

Lampiran7: Dokumentasi pada saat melakukan wawancara di The Kayon Resort Ubud



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI