

**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 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 multikolonieritas, ujiheteroskedastisitas 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 H_0 ditolak dan H_3 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 koefisien determinasi (R^2) 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