

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
LINGKUNGAN DI DISCOVERY KARTIKA PLAZA HOTEL**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Ketut Saniscaryani

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
LINGKUNGAN DI DISCOVERY KARTIKA PLAZA HOTEL**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Ni Ketut Saniscaryani
NIM 2015834092**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN DI DISCOVERY KARTIKA PLAZA HOTEL

Skripsi ini Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Ni Ketut Saniscaryani
NIM 2015834092**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN DI DISCOVERY KARTIKA PLAZA HOTEL

Skripsi ini telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing dan
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
pada Rabu, 26 Juni 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Ni Ketut Bagtastuti, S.H., M.H
NIP 197203042005012001



Drs. I Gusti Putu Sutarma, M.Hum.
NIP 196412311990031025

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali



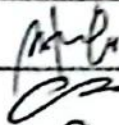
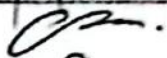

Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, S.ST.Par., M.Par.
NIP 198409082008122004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul:

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN DI DISCOVERY KARTIKA
PLAZA HOTEL**

yang disusun oleh Ni Ketut Saniscaryani (2015834092) telah dipertahankan dalam
Sidang Skripsi di depan tim penguji
pada hari Selasa tanggal 16 Juli 2024

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Ni Ketut Bagiastuti, S.H., M.H.	
Anggota	Putu Virgananta Nugraha, S.TI., M.Eng.	
Anggota	Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum.	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali



Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, S.ST.Par., M.Par.
NIP 198409082008122004

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Ketut Saniscaryani
NIM : 2015834092
Program Studi : D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN DI DISCOVERY KARTIKA PLAZA HOTEL

yang ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata merupakan hasil karya saya. Semua informasi yang tercantum dalam skripsi yang berasal dari karya orang lain telah diberikan penghargaan dengan mencantumkan nama sumber penulis dengan benar sesuai norma, kaidah, dan etika akademik.

Apabila di kemudian hari diketahui bahwa sebagian atau keseluruhan tesis tersebut bukan karya asli saya atau terdapat kasus plagiarisme, saya dengan rela menerima konsekuensi pencabutan gelar akademik saya dan sanksi lainnya sebagaimana didalilkan oleh Hukum Nasional Indonesia.

Badung, 16 Juni 2024


Ni Ketut Saniscaryani

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena rahmat-Nya penulis dapat menyusun skripsi berjudul “Implementasi Green Human Resources Management untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel” tepat waktu. Skripsi ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian sebagai langkah awal dalam memenuhi syarat agar dapat menyelesaikan pendidikan terapan D4 Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini dapat diselesaikan tidak lepas dari peran berbagai pihak yang selalu memberikan dukungan dan masukan kepada penulis. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak tersebut, di antaranya sebagai berikut:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M. eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan fasilitas serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan perkuliahan di kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, S.ST.Par., M.Par. selaku Ketua Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dalam melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Pariwisata.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang membantu memberikan kelancaran dan masukan.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M. selaku Koordinator Prodi Manajemen Bisnis Pariwisata yang memberikan banyak panduan, dorongan, dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ni Ketut Bagiastuti, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Drs. I Gusti Putu Sutarma, M. Hum. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan, dan bimbingan tanpa henti untuk membantu penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh senior di Discovery Kartika Plaza Hotel khususnya pada Human Resources Department yang telah memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan skripsi ini.
8. Keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama melakukan penulisan skripsi.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Penulis

Ni Ketut Saniscaryani

ABSTRAK

Saniscaryani, Ni Ketut. (2024). *Implementasi Green Human Resources Management untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel*. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Ni Ketut Bagiastuti, S.H., M.H. dan Pembimbing II: Drs. I Gusti Putu Sutarma, M. Hum.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *Green Human Resources Management* (GHRM) dalam meningkatkan kinerja lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel. Populasi penelitian berjumlah 375 karyawan dan sampel sebanyak 79 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, dengan analisis data menggunakan statistik deskriptif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Discovery Kartika Plaza Hotel telah berhasil mengimplementasikan GHRM melalui *Green Recruitment and Selection*, *Green Training and Development*, *Green Performance Evaluation*, *Green Reward Management*, dan *Green Employee Relation*. Praktik-praktik ini tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan, tetapi juga secara signifikan memengaruhi kinerja lingkungan hotel. Hasil analisis menunjukkan tingginya tingkat persetujuan responden terhadap implementasi GHRM, dengan skor rata-rata keseluruhan mencapai 82%. Korelasi positif antara implementasi GHRM dan kinerja lingkungan, seperti peningkatan reputasi perusahaan, pengurangan emisi dan limbah, serta efisiensi energi, menegaskan bahwa GHRM telah menjadi strategi yang efektif bagi Discovery Kartika Plaza Hotel untuk meningkatkan kinerja lingkungan dan mencapai tujuan keberlanjutan.

Kata kunci: *Green Human Resources Management*, kinerja lingkungan, perhotelan, keberlanjutan, Discovery Kartika Plaza Hotel

ABSTRACT

Saniscaryani, Ni Ketut. (2024). Implementasi Green Human Resources Management untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Ni Ketut Bagiastuti, S.H., M.H. and Supervisor II: Drs. I Gusti Putu Sutarma, M.Hum.

This research aims to analyze the implementation of Green Human Resources Management (GHRM) in enhancing environmental performance at Discovery Kartika Plaza Hotel. The study population consisted of 375 employees, with a sample of 79 employees selected using proportional random sampling. Data collection involved observation, interviews, questionnaires, and documentation, with data analysis using descriptive and qualitative statistics. The results indicate that Discovery Kartika Plaza Hotel has successfully implemented GHRM through Green Recruitment and Selection, Green Training and Development, Green Performance Evaluation, Green Reward Management, and Green Employee Relation. These practices not only raised employees' environmental awareness but also significantly influenced the hotel's environmental performance. The analysis revealed high respondent approval rates towards GHRM implementation, with an overall average score reaching 82%. A positive correlation between GHRM implementation and environmental performance, such as improved corporate reputation, reduced emissions and waste, and enhanced energy efficiency, confirms that GHRM has been an effective strategy for Discovery Kartika Plaza Hotel to enhance environmental performance and achieve sustainability goals.

Keywords: Green Human Resources Management, environmental performance, hospitality, sustainability, Discovery Kartika Plaza Hotel

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Implementasi	8
2.1.2 <i>Green Human Resources Management</i>	9
2.1.3 <i>Green Recruitment and Selection</i>	11
2.1.4 <i>Green Training and Development</i>	12
2.1.5 <i>Green Performance Evaluation</i>	13
2.1.6 <i>Green Reward Management</i>	15
2.1.7 <i>Green Employee Relation</i>	16
2.1.8 Kinerja Lingkungan.....	17
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	19
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	24
3.2 Objek Penelitian	24
3.3 Identifikasi Variabel	24
3.4 Definisi Operasional Variabel	25
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5.1 Jenis Data.....	28

3.5.2 Sumber Data.....	29
3.6 Penentuan Populasi dan Sampel	30
3.7 Pengumpulan Data.....	31
3.7.1 Observasi	31
3.7.2 Wawancara	31
3.7.3 Kuesioner.....	32
3.7.4 Dokumentasi	32
3.8 Analisis Data.....	33
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	33
3.8.2 Analisis Deskriptif Kualitatif.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Discovery Kartika Plaza Hotel	38
4.1.2 Bidang Usaha dan Fasilitas Hotel.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi	45
4.2 Penyajian Hasil-hasil Penelitian	53
4.2.1 Implementasi <i>Green Human Resources Management</i> di Discovery	54
Kartika Plaza Hotel	54
4.2.2 <i>Green Human Resources Management</i> dapat Meningkatkan Kinerja	61
Lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Simpulan.....	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	83



 JURUSAN PARIWISATA
 POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden mengenai <i>Green Recruitment and Selection</i> ..	61
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden mengenai <i>Green Training and Development</i> .	63
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden mengenai <i>Green Performance Evaluation</i>	64
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden mengenai <i>Green Reward Management</i>	66
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden mengenai <i>Green Employee Relation</i>	67
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Lingkungan	68
Tabel 4. 9 Korelasi Implementasi GHRM untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan	74



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Discovery Kartika Plaza Hotel.....	37
Gambar 4. 2 <i>Beachfront Villa</i>	40
Gambar 4. 3 <i>Sokube</i>	41
Gambar 4. 4 Jenis-jenis Ruang Pertemuan	42
Gambar 4. 5 <i>Wedding Venue</i>	43
Gambar 4. 6 <i>Dome</i>	43
Gambar 4. 7 <i>Main Pool</i>	44
Gambar 4. 8 Struktur Organisasi Human Resources Department.....	45
Gambar 4. 9 <i>Flyer Job Vacancy</i>	56
Gambar 4. 10 Giat Ketahanan Pangan di Bedugul	57
Gambar 4. 11 <i>Cleaning Blitz</i>	57
Gambar 4. 12 <i>Environmental Awareness Training</i>	57
Gambar 4. 13 Penilaian Kinerja Karyawan.....	58
Gambar 4. 14 <i>Employee of the Month</i>	59
Gambar 4. 15 <i>Cleaning Blitz</i>	60
Gambar 4. 16 <i>Sewage Treatment Plant (STP)</i>	71
Gambar 4. 17 Stiker Himbauan Hemat Energi	72

POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Wawancara

Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 4 *Nursery Garden*



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan pertumbuhan ekonomi yang pesat membuat tantangan terkait pelestarian lingkungan semakin mendesak. Rusdiyanto (2015) mengemukakan bahwa diperlukan dukungan lingkungan yang sehat sebagai fondasi bagi pertumbuhan ekonomi yang positif. Setiap upaya pembangunan ekonomi harus mempertimbangkan konsekuensi terhadap lingkungan agar tidak merugikan kesinambungan kehidupan.

Seiring dengan diketahuinya dampak negatif aktivitas manusia terhadap lingkungan, organisasi-organisasi dari berbagai sektor semakin menyadari peran pentingnya dalam menjaga kelestarian lingkungan. Organisasi sebagai bagian integral dari masyarakat memiliki tanggung jawab sosial untuk berkontribusi pada pelestarian lingkungan. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam mengintegrasikan praktik lingkungan ke dalam strategi dan operasi organisasi. Departemen SDM tidak hanya meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap keberlanjutan di antara karyawan tetapi juga membantu membangun budaya organisasi yang menghargai dan mempraktikkan keberlanjutan dalam segala aspek operasionalnya.

Salah satu aspek krusial dalam menjalankan tanggung jawab ini adalah melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan, dikenal sebagai *Green Human Resources Management (GHRM)*. GHRM adalah praktik dan kebijakan sumber daya manusia ramah lingkungan yang dilakukan

oleh organisasi untuk memperoleh tujuan dan sasaran mendasar dengan mengurangi dampak negatif lingkungan yang muncul dari tindakan dan kebijakan oleh organisasi (Alqudah et al., 2022). GHRM menjadi salah satu program signifikan bisnis hijau karena program ini mengacu pada upaya organisasi dalam mengubah karyawan normal menjadi karyawan hijau (karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-lingkungan) (Zientara & Zamojska, 2018). GHRM mencakup berbagai aspek, mulai dari *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance evaluation*, *green reward management*, dan *green employee relation*.

Ada beberapa faktor yang mendorong implementasi GHRM sebagai suatu kebijakan yang strategis dalam suatu organisasi. Pertama, dampak perubahan iklim dan kerusakan lingkungan semakin menjadi isu global yang memerlukan tanggapan dari semua sektor masyarakat, termasuk dunia bisnis. Organisasi perlu berkontribusi pada upaya mitigasi dan adaptasi terhadap perubahan iklim. Kedua, tuntutan dari para pemangku kepentingan (*stakeholders*) seperti karyawan, pelanggan, dan investor yang semakin menyadari pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan. Organisasi yang menerapkan praktik-praktik berkelanjutan cenderung lebih diminati oleh konsumen yang peduli lingkungan dan memiliki reputasi yang lebih baik di mata publik sehingga dapat meningkatkan citra perusahaan. Ketiga, efisiensi operasional yang dapat dicapai melalui GHRM. Pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada efisiensi energi, pengurangan limbah, dan penggunaan bahan ramah lingkungan dapat memberikan manfaat ekonomi jangka panjang bagi organisasi.

Delmas & Pekovic (2018) menyebutkan bahwa penerapan GHRM menciptakan karyawan yang mampu mengembangkan dan memelihara lingkungan hijau sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal secara individu. Karyawan yang terlibat dalam budaya perusahaan yang peduli lingkungan juga cenderung lebih produktif dan berkomitmen. Di samping itu, kinerja lingkungan secara bertahap menjadi sangat penting bagi organisasi seperti industri perhotelan. Industri ini adalah salah satu sektor yang berkontribusi besar terhadap masalah lingkungan (Yusoff, 2019). Operasional hotel, termasuk pencahayaan, pemanasan, pendinginan, dan penyediaan air panas, seringkali memerlukan konsumsi energi yang tinggi. Penggunaan energi fosil dalam skala besar dapat menyebabkan emisi gas rumah kaca dan berkontribusi pada perubahan iklim. Industri perhotelan juga menghasilkan banyak limbah, termasuk limbah padat dan limbah cair. Pengelolaan limbah yang tidak tepat dapat mencemari tanah dan air, serta berdampak negatif pada keberlanjutan lingkungan. Namun, banyak industri perhotelan yang sedang berusaha meningkatkan kinerja lingkungan mereka dengan mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan.

Discovery Kartika Plaza Hotel merupakan hotel di Bali berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan dengan tujuan berkontribusi dalam menjaga keberlanjutan bumi. Beberapa upaya telah dilakukan, seperti menerapkan praktik GHRM yang mencakup penerapan prinsip 3R (*Reduce, Recycle, Reuse*), himbauan hemat energi, penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan seperti *biodegradable straw* yang terbuat dari singkong, pemilihan bahan pangan lokal dan organik, program *nursery garden* (Lampiran

4), giat ketahanan pangan di Bedugul, serta pelaksanaan *Corporate Sustainable Responsibility* (CSR) yang berhubungan dengan lingkungan seperti penanaman bakau dan pembersihan area pantai. Inisiatif lain yang dilakukan yaitu adanya *Sewage Treatment Plant* (STP) yakni sistem pemantauan dan pengelolaan limbah cair dari proses operasional hotel. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa limbah yang dihasilkan tidak mencemari air di sekitar hotel. Meskipun begitu, penerapan ini tidak selalu mencapai tingkat optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan *Human Resources Manager* diperoleh bahwa Discovery Kartika Plaza Hotel belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip ramah lingkungan. Contohnya pelatihan hijau yang baru diterapkan pada Engineering Department khususnya Gardener Section, belum diterapkan kepada seluruh karyawan. Beberapa karyawan belum mendapatkan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kepekaan dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya menjaga lingkungan. Penilaian kinerja hijau untuk karyawan juga belum diterapkan, tetapi faktor lingkungan sudah menjadi salah satu kriteria dalam penilaian kinerja karyawan.

Selain itu, untuk mendorong karyawan agar sadar lingkungan, belum ada penghargaan khusus yang menekankan pada karyawan dengan perilaku pro-lingkungan. Penghargaan ini sebetulnya akan dapat memotivasi karyawan untuk lebih ramah terhadap lingkungan. Hal ini turut menyebabkan kurangnya tingkat kesadaran karyawan mengenai aturan pemilahan sampah. Beberapa karyawan masih saja membuang sampah tidak sesuai dengan kategorinya. Selain itu, masih banyak penggunaan kertas dan kurang menerapkan konsep *paperless*. Beberapa

karyawan tidak memanfaatkan kertas bekas yang semestinya masih bisa digunakan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan mengangkat judul “Implementasi Green Human Resources Management untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, dapat diuraikan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi *Green Human Resources Management* di Discovery Kartika Plaza Hotel?
2. Bagaimana *Green Human Resources Management* dapat meningkatkan kinerja lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui implementasi *Green Human Resources Management* di Discovery Kartika Plaza Hotel.
2. Untuk menganalisis *Green Human Resources Management* dapat meningkatkan kinerja lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori kepariwisataan khususnya yang berkaitan dengan implementasi *Green Human Resources Management* untuk meningkatkan kinerja lingkungan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi di penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai implementasi *Green Human Resources Management* untuk meningkatkan kinerja lingkungan serta menambah pustaka di Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan sumber informasi yang berguna bagi perusahaan untuk pengambilan putusan terhadap implementasi *Green Human Resources Management* untuk meningkatkan kinerja lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel.

3. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapat dengan adanya penelitian ini adalah menambah pengetahuan dan wawasan mengenai implementasi *Green Human Resources Management* untuk meningkatkan kinerja lingkungan serta mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat selama perkuliahan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan *Green Human Resources Management* (GHRM) untuk meningkatkan kinerja lingkungan di Discovery Kartika Plaza Hotel. GHRM ini meliputi beberapa aspek, mulai dari *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance evaluation*, *green reward management*, dan *green employee relation*.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Discovery Kartika Plaza Hotel telah berhasil mengintegrasikan prinsip-prinsip GHRM. Hal ini terlihat dalam proses rekrutmen yang mempertimbangkan aspek lingkungan, pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan, evaluasi kinerja yang mencakup kontribusi terhadap lingkungan, penghargaan yang memotivasi karyawan dalam praktik lingkungan, dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan berkelanjutan. Implementasi ini juga telah menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja lingkungan perusahaan yang terlihat dari skor implementasi GHRM mencapai 81-82%, terdapat korelasi positif dengan berbagai indikator kinerja lingkungan seperti peningkatan reputasi perusahaan, pengurangan emisi bahan kimia, peningkatan kualitas produk/layanan, pengurangan limbah, peningkatan efisiensi energi, dan pengembangan produk yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip GHRM tidak hanya mendukung keberlanjutan operasional hotel, tetapi juga meningkatkan citra dan efisiensi lingkungan secara keseluruhan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan implementasi GHRM di Discovery Kartika Plaza Hotel yaitu dengan mengembangkan program penghargaan hijau yang lebih terstruktur dan inklusif untuk mendorong lebih banyak karyawan berpartisipasi aktif dalam praktik-praktik berkelanjutan. Selain itu, melakukan penyuluhan dan pelatihan berkala tentang pentingnya praktik

GHRM dan manfaatnya bagi lingkungan kepada seluruh karyawan, termasuk manajemen tingkat atas.

Menetapkan sistem pemantauan dan evaluasi yang lebih rutin terhadap implementasi GHRM untuk memastikan bahwa semua kegiatan berkelanjutan berjalan sesuai dengan rencana juga perlu dilakukan. Terakhir, memperkuat kolaborasi dengan komunitas lokal dalam upaya pelestarian lingkungan untuk memperluas dampak positif praktik GHRM di luar lingkungan hotel. Dengan mengambil langkah-langkah ini, Discovery Kartika Plaza Hotel dapat memperkuat komitmen mereka terhadap keberlanjutan lingkungan dan meningkatkan efektivitas implementasi GHRM secara keseluruhan.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan". In *Ibtida'* (Vol. 02, Issue 01).
- Achieng Owino, W. (2016). "Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya". *Journal of Human Resource Management*, 4(3). <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160403.11>
- Ahmad, S. (2015). "Green Human Resource Management: Policies and Practices". In *Cogent Business and Management* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartín, E. (2022). "High-Performance Human Resource Management Practices and Readiness for Change: An Integrative Model Including Affective Commitment, Employees' Performance, and The Moderating Role of Hierarchy Culture". *European Research on Management and Business Economics*, 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Andini, P. K., Nyoman, N., Astuti, S., Ketut Budarma, I., & History, A. (2020). "Implementation of Green Human Resources Management through Pro-environmental Behavior in Alpina Hotel & Spa Chamonix France". *International Journal of Green Tourism Research and Applications*, 2(2).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). "Green Human Resource Management Practices: A Review Literature Review on Green HRM Practices". *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). "Strategi Implementasi Green Human Resource Management pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)". *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p04>
- Bungin Burhan. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers
- Darmawan, K. K., Sagitarini, L. L., & Sari, I. G. A. M. K. K. (2022). "Penerapan Green Human Resources Management Pada Hotel New Sunari Lovina Beach Resort". *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(3), 278–287. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i3.50837>
- Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2018). "Corporate Sustainable Innovation and Employee Behavior". *Journal of Business Ethics*, 150(4).

<https://doi.org/10.1007/s10551-016-3163-1>

- Delmonico, D., Jabbour, C. J. C., Pereira, S. C. F., de Sousa Jabbour, A. B. L., Renwick, D. W. S., & Thomé, A. M. T. (2018). "Unveiling Barriers to Sustainable Public Procurement in Emerging Economies: Evidence from A Leading Sustainable Supply Chain Initiative in Latin America". *Resources, Conservation and Recycling*, 134. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.02.033>
- Deshwal, P. (2015). "Green HRM: An Organizational Strategy of Greening People". *International Journal of Applied Research* 2015; 1(13): 176-181, 1(13).
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). "Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values". *Human Resource Management*, 56(4). <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Elziny, M. (2019). "The Impact of Green Human Resource Management on Hotel Employees' Eco-Friendly Behavior". *International Academic Journal Faculty of Tourism and Hotel Management*, 5(1). <https://doi.org/10.21608/ijaf.2019.95465>
- Fayyazi, M., Shahbazmoradi, S., Afshar, Z., & Shahbazmoradi, M. R. (2015). "Investigating The Barriers of The Green Human Resource Management Implementation in Oil Industry". *Management Science Letters*, 5(1). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.12.002>
- Firdianti, A. (2018). *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Gre Publishing
- Huberman, a. M., & Miles, M. B. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications.
- Ibrahim. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). "Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan". *Jurnal Co Management*, 3(2). <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jabbour, C. J. C., & De Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). "Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking Two Emerging Agendas". *Journal of Cleaner Production*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima Daring. Diakses pada 10 April 2024. <https://kbbi.web.id/implementasi>

- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). "The Effect of Green Human Resource Management on Hotel Employees' Eco-Friendly Behavior and Environmental Performance". *International Journal of Hospitality Management*, 76. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Renwick, D. W. S., Wamba, S. F., & Shahbaz, M. (2018). "'Too-Much-of-A-Good-Thing'? The Role of Advanced Eco-Learning and Contingency Factors on The Relationship between Corporate Environmental and Financial Performance". *Journal of Environmental Management*, 220. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2018.05.012>
- Masri, Awad, Hiba, & Jaaron. (2017). "Assessing Green Human Resources Management Practices in West Bank: An Exploratory Study". *Journal of Cleaner Production*, 143.
- Mastilah. (2016). "Pengaruh Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI Tahun 2011-2014". *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Meiyana, A., & Aisyah, M. N. (2019). "Pengaruh Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan dengan Corporate Social Responsibility sebagai Variabel Intervening". *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v8i1.24495>
- Mulyadi, D. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Nawangsari, L. C., & Sutawijaya, A. H. (2019). "Green Human Resources Management in Era Industri 4.0 at University". *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3(08).
- Nawangsari, L. C., & Yanti. (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour: Pendekatan Konsep. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*.
- Purwanto, N. (2019). Variabel dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Putri, A. M., Hidayati, N., & Amin, M. (2019). Dampak Penerapan Green Accounting dan Kinerja Lingkungan terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *E-JRA*, 08(04).
- Rahmat, D. (2017). "Implementasi Kebijakan Program Bantuan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Kabupaten Kuningan". *Unifikasi: Jurnal Ilmu*

Hukum, 4(1). <https://doi.org/10.25134/unifikasi.v4i1.478>

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020a). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Sleman: CV Budi Utama
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). "Green Human Resource Management and The Enablers of Green Organisational Culture: Enhancing A Firm's Environmental Performance for Sustainable Development". *Business Strategy and the Environment*, 28(5). <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Rumate, V. A., Susyarini, N., & Elistyawati, I. A. (2022). *Implementasi Green Human Resource Management untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di The Apurva Kempinski Bali*. http://repository.pnb.ac.id/id/eprint/3105%0Ahttp://repository.pnb.ac.id/3105/3/RAMA_93303_1815834064_198009032008122002_196707141998032001_part.pdf
- Rusdiyanto. (2015). Masalah Lingkungan Hidup Indonesia Menghadapi Era Globalisasi. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 6(Desember).
- Saswattecha, K., Kroeze, C., Jawjit, W., & Hein, L. (2015). Assessing The Environmental Impact of Palm Oil Produced in Thailand. *Journal of Cleaner Production*, 100. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.03.037>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Ullah, M. (2017). Integrating Environmental Sustainability into Human Resource Management : A Comprehensive Review on Green Human Resource Management. <https://doi.org/10.12816/0037717>
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top Management Commitment, Corporate Social Responsibility And Green Human Resource Management: A Malaysian Study. *Benchmarking*, 26(6). <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283>
- Yusoff, Y. M. (2019). "Linking Green Human Resource Management Bundle to Environmental Performance in Malaysia's Hotel Industry: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour towards Environment". *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9 Special Issue 3). <https://doi.org/10.35940/ijitee.I3340.0789S319>
- Yusoff, Y. M., & Nejati, M. (2018). "A Conceptual Model of Green HRM Adoption Towards Sustainability in Hospitality Industry". In *Corporate Social Responsibility: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6192-7.ch022>

- Yusoff, Y. M., Ramayah, T., & Othman, N.-Z. (2015). "Why Examining Adoption Factors, HR Role and Attitude towards Using E-HRM is the Start-Off in Determining the Successfulness of Green HRM?". *Journal of Advanced Management Science*. <https://doi.org/10.12720/joams.3.4.337-343>
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). "Green Organizational Climates and Employee Pro-Environmental Behaviour in The Hotel Industry". *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7). <https://doi.org/10.1080/09669582.2016.1206554>



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI