

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
DALAM MENDUKUNG KINERJA LINGKUNGAN
DI SIX SENSES ULUWATU, BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Wayan Ayra Wicaksana

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
DALAM Mendukung KINERJA LINGKUNGAN
DI SIX SENSES ULUWATU, BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Wayan Ayra Wicaksana
NIM 2015834109**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
DALAM MENDUKUNG KINERJA LINGKUNGAN
DI SIX SENSES ULUWATU, BALI**

**Skripsi ini Diusulkan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



**I Wayan Ayra Wicaksana
NIM 2015834109**

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

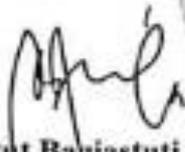
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* DALAM MENDUKUNG KINERJA LINGKUNGAN DI SIX SENSES ULUWATU, BALI

Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
pada Kamis, 27 Juni 2024

Pembimbing I,



Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H.
NIP 197203042005012001

Pembimbing II,



Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum.
NIP 196612081993032001

JURUSAN PARIWISATA
Mengetahui
Ketua Jurusan Pariwisata,
Politeknik Negeri Bali
POLITEKNIK NEGERI BALI



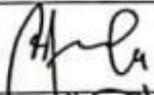
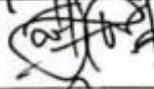
Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par.
NIP 198409082008122004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul :

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
DALAM Mendukung KINERJA LINGKUNGAN
DI SIX SENSES ULUWATU, BALI**

yang disusun oleh **I Wayan Ayra Wicaksana (2015834109)** telah dipertahankan
dalam **Sidang Skripsi** di depan Tim Penguji
pada hari Jumat Tanggal 19 Juli 2024

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Ni Ketut Bagiastuti, S.H., M.H. NIP 198409082008122004	
Anggota	Ni Putu Lianda Ayu Puspita, SE., M.Tr.Par NIK 202111012	
Anggota	Dr. I Nyoman Winia, M.Si. NIP 196206112000031001	

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali,




Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par.
NIP 198409082008122004

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I Wayan Ayra Wicaksana

NIM : 2015834109

Program Studi : D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
DALAM MENDUKUNG KINERJA LINGKUNGAN DI SIX SENSES
ULUWATU, BALI**

Yang di tulis 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 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, 19 Juli 2024



I Wayan Ayra Wicaksana

ABSTRAK

Wicaksana, I Wayan Ayra. (2024) Implementasi *Green Human Resources Management* Dalam Mendukung Kinerja Lingkungan di Six Senses Uluwatu, Bali, Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah di setujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H., dan Pembimbing II: Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum.

Kata kunci: *Green Human Resources Management*, Kinerja Lingkungan, Hotel, *Sustainability*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *green human resources management* di hotel Six Senses Uluwatu, Bali dan bagaimanakah implementasi *green human resources management* dalam mendukung kinerja lingkungan di hotel Six Senses Uluwatu, Bali. Latar belakang penelitian ini adalah peningkatan kesadaran akan pentingnya keberlanjutan lingkungan di sektor perhotelan dan peran penting *green human resources management* dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan menggunakan metode penelitian berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan studi Pustaka dalam penentuan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini di lakukan dengan Teknik purposive sampling dengan jumlah informan sebanyak 2 orang yang sudah terpercaya sebagai narasumber. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif untuk mengetahui penerapan manajemen *green human resources management* sudah mendukung kinerja lingkungan hotel ataukah belum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *green human resources management* sudah mendukung kinerja lingkungan sepenuhnya di hotel Six Senses Uluwatu, Bali. Hal ini terlihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *green human resources management* di Six Senses Uluwatu berhasil meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab lingkungan di kalangan karyawan, mengurangi dampak negatif operasional terhadap lingkungan, serta meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya. Program pelatihan hijau dan evaluasi kinerja hijau terbukti efektif dalam membentuk perilaku kerja yang ramah lingkungan. Penerapan *green human resources management* di Six Senses Uluwatu juga berkontribusi pada peningkatan reputasi perusahaan sebagai pendukung keberlanjutan di industri perhotelan.

ABSTRACT

Wicaksana, I Wayan Ayra. (2024). *Implementation of Green Human Resources Management in Supporting Environmental Performance at Six Senses Uluwatu, Bali, Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Department of Tourism, Bali State Polytechnic.*

This thesis has been approved and reviewed by Advisor I: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H., and Advisor II: Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum.

Keywords: Green Human Resources Management, Environmental Performance, Hotel, Sustainability

This research aims to understand the implementation of green human resources management at Six Senses Uluwatu, Bali, and how the implementation of green human resources management supports environmental performance at Six Senses Uluwatu, Bali. The background of this research is the increased awareness of the importance of environmental sustainability in the hospitality sector and the crucial role of green human resources management in achieving this goal. The research method includes observation, interviews, documentation, and literature review, with informants selected through purposive sampling. A total of 2 trusted informants were chosen as sources. Data analysis was performed using qualitative descriptive analysis to determine whether the application of green human resources management has supported the hotel's environmental performance. The results indicate that the implementation of green human resources management has fully supported environmental performance at Six Senses Uluwatu, Bali. This is evidenced by findings showing that the implementation of green human resources management at Six Senses Uluwatu has successfully increased environmental awareness and responsibility among employees, reduced the negative operational impact on the environment, and improved resource use efficiency. Green training programs and green performance evaluations have proven effective in shaping environmentally friendly work behaviors. The application of green human resources management at Six Senses Uluwatu also contributes to enhancing the company's reputation as a supporter of sustainability in the hospitality industry.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “Implementasi *Green Human Resources* dalam Mendukung Kinerja Lingkungan di Six Senses Uluwatu, Bali” dalam keadaan tepat waktu. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Pada penyusunan skripsi ini penulis menerima bantuan berupa saran, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan fasilitas serta kesempatan pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan di kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par.selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dalam melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Pariwisata serta turut membantu kelancaran penulis dalam melakukan penyusunan skripsi.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang serta membantu memberikan kelancaran dan masukan bagi penulis.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata yang serta memberikan banyak panduan, dorongan, dan masukan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.
5. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang serta memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini dari tahap awal sampai akhir.
6. Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan, dan bimbingan nya tanpa henti untuk

membantu penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

7. Semua dosen dari Jurusan Pariwisata yang memberikan saya pengetahuan selama studi yang sangat membantu untuk masa depan.
8. Luh Ari Padmayani selaku *Director Human Resources* untuk Six Senses Uluwatu, Bali yang telah memberi saya kesempatan dan percaya kepada saya untuk belajar di Human Resources selama magang di Six Senses Uluwatu, Bali.
9. Arnold Immanuel A. Pallo selaku *Learning and Development Manager* dan Komang Herdini Windya Lakshita sebagai *Assistant Human Resources Manager* atas nasihat dan dukungan mereka setiap saat tanpa ragu.
10. Putu Dina Amelia dan I Wayan Sukadana selaku *Compensation and Benefit Executive* dan *Learning and Development Executive* atas kebaikan mereka sebagai rekan kerja, teman, dan saudari yang dengan sabar membimbing saya untuk belajar banyak hal di Six Senses Uluwatu, Bali.
11. Terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan semangat, motivasi dan cinta kasih kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, diharapkan adanya masukan dari pembaca guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Penulis



I Wayan Ayra Wicaksana

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
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
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	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
1.5 Ruang Lingkup.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Implementasi	8
2.1.2 Hotel	9
2.1.3 <i>Human Resources Management</i>	10
2.1.4 <i>Green Human Resource Management</i>	11
2.1.5 Kinerja Lingkungan.....	16
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2 Objek Penelitian	25
3.3 Identifikasi Variabel.....	25
3.4 Definisi Variabel Operasional.....	26
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	29

3.5.1 Jenis Data	29
3.5.2 Sumber Data	29
3.6 Metode Penentuan Informan	30
3.7 Metode Pengumpulan Data	31
3.7.1 Observasi	31
3.7.2 Wawancara	31
3.7.3 Dokumentasi	32
3.7.4 Studi Pustaka	32
3.8 Analisis Data	32
3.8.1 Pengumpulan Data	33
3.8.2 Pengurangan Data	33
3.8.3 Tampilan Data	34
3.8.4 Penarik Kesimpulan/Verifikasi	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1 Sejarah Hotel Six Senses Uluwatu, Bali	35
4.1.2 Fasilitas Hotel	36
4.1.3 Struktur Organisasi	47
4.2 Hasil dan Pembahasan	56
4.2.1 Implementasi <i>Green Human Resources Management</i> di hotel Six Senses Uluwatu, Bali	57
4.2.2 Implementasi <i>Green Human Resources Management</i> Dalam Mendukung Kinerja Lingkungan	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Simpulan	97
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	18
Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator <i>Green Human Resources Management</i>	26
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Lingkungan	27



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hotel Six Senses Uluwatu, Bali.....	34
Gambar 4.2 <i>Cliif Pool Villa One Bedroom</i>	37
Gambar 4.3 <i>Rocka Restoran</i>	40
Gambar 4.4 <i>Andakara Lawn</i>	44
Gambar 4.5 Struktur Organisasi Human Resources	46
Gambar 4.6 <i>Cleaning Blitz</i> di area resor sebagai program aktivitas <i>sustainability</i>	59
Gambar 4.7 <i>Job Vacancy Flyer</i>	60
Gambar 4.8 <i>Interview Guide</i> di Six Senses Uluwatu, Bali.....	62
Gambar 4.9 <i>Wellness Wednesday</i> di Six Senses Uluwatu, Bali.....	64
Gambar 4.10 Program Induksi untuk karyawan baru di Six Senses Uluwatu, Bali	66
Gambar 4.11 <i>Seed Planting</i> di Six Senses Uluwatu, Bali	67
Gambar 4.12 <i>Training Program</i> di Six Senses Uluwatu, Bali	71
Gambar 4.13 Konsumsi Kegiatan Pelatihan Tanpa Menggunakan Plastik	72
Gambar 4.14 Formulir <i>Performance Review</i> di Six Senses Uluwatu, Bali.....	73
Gambar 4.15 <i>Audit</i> di Six Senses Uluwatu Bali.....	75
Gambar 4.16 <i>Sustainability Hero of The Month</i> di Six Senses Uluwatu, Bali.....	76
Gambar 4.17 Penggunaan botol <i>reusable</i> di Six Senses Uluwatu, Bali	78
Gambar 4.18 Implementasi <i>Green Human Resources Management</i> dalam mendukung Kinerja Lingkungan di Six Senses Uluwatu, Bali.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	104
Lampiran 2 Transkrip Jawaban Wawancara.....	107
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian	122



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan sektor ekonomi yang terus berkembang dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi suatu destinasi. Dalam upaya meningkatkan daya tarik pariwisata, peran akomodasi sangat penting. Akomodasi bukan hanya tempat bermalam, melainkan juga elemen kunci dalam membentuk pengalaman wisatawan. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas akomodasi agar dapat memenuhi kebutuhan dan ekspektasi wisatawan modern. Salah satu akomodasi yang kita dapat temukan di Bali yaitu: Hotel Six Senses Uluwatu, Bali. Menurut Burge (2008) dalam buku "The Business of Tourism Management," menjelaskan bahwa hotel adalah "suatu bentuk akomodasi yang menyediakan kamar tidur untuk tamu yang tinggal dalam jangka waktu yang singkat, dengan menyediakan layanan-layanan tambahan seperti makanan, minuman, dan fasilitas rekreasi. Six Senses adalah sebuah *brand* hotel berbintang lima dan spa yang terkenal dengan pemilihan lokasi yang eksklusif, "terpencil", dan sangat terorientasi dengan keindahan dan keseimbangan alam. Tidak hanya pada keindahan alam tetapi juga pada kesejahteraan Masyarakat dan dampak lingkungan destinasi. Keberlanjutan tertanam dalam jiwa Merek Six Senses, dengan tanggung jawab sosial dan upaya sadar lingkungan di *resort* mereka di seluruh dunia. Six Senses Uluwatu adalah *resort* hijau di Bali itu disertifikasi oleh *World Green Council*. Ini adalah bukti kekuatannya prospek *sustainability*.

Salah satu departemen yang mendukung lingkungan kinerja di Six Senses Uluwatu Bali adalah *Human Resources*. *Human Resources* menjadi salah satu hal yang terpenting dalam bidang organisasi. Potensi seorang individu dapat dimanfaatkan dalam organisasi untuk meraih tujuan organisasi dan bisnis, bilamana sebuah organisasi memiliki kekuatan modal yang besar, teknologi canggih dan sumber daya material lainnya yang melimpah namun tidak di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik maka organisasi tersebut juga tidak akan mencapai tujuannya. Fungsi *Human Resources* adalah untuk mengembangkan suatu perusahaan, membantu untuk mengelola karyawan, mengarahkan suatu kegiatan, dan juga pengelolaan administrasi. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai aspek penting bagi peningkatan kinerja lingkungan sumber daya alam dan memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai dan demi kemajuan sebuah perusahaan menurut Wijonarko & Wirapraja (2022). Ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh *Human Resources Management* untuk melindungi lingkungan, yaitu *Environmental Wellness*, yang mendorong kesadaran dan perbaikan lingkungan masyarakat sekitar. Mampu dan berdaya untuk berkontribusi untuk kebaikan yang lebih besar, seperti *plogging* di desa atau pantai dekat *resort*, berkebun di kebun organik, dan mengunjungi sekolah-sekolah di kawasan *resort* dengan memberikan pelajaran tentang penggunaan plastic dan berkunjung ke kawansan Kampung kepiting untuk melakukan kegiatan penanaman pohon mangrove. Selain itu, diambil langkah lain untuk melindungi lingkungan adalah untuk memberikan informasi kepada host, seperti tidak membawa sekali pakai botol plastik sekali pakai, menggunakan listrik dan air yang cukup, mengurangi penggunaan dan

penggunaan kertas daur ulang, dan memiliki hari tanpa limbah makanan setiap bulan.

Untuk sebuah perusahaan mencapai keberlanjutan ekologis, sangat penting memahami bagaimana *Green Human Resources Management* memengaruhi perilaku karyawan yang bersifat ramah lingkungan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja lingkungan Perusahaan menurut Isrososiawan et al (2021). Istilah "*Green*" seringkali mengacu pada sesuatu yang berkaitan dengan alam, tetapi dalam konteks ini, diterjemahkan sebagai "ramah lingkungan". *green human resources management* adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan yang berdampak pada keseimbangan antara pertumbuhan organisasi untuk menciptakan kekayaan dan perlindungan lingkungan alam yang memungkinkan untuk membangun masa depan yang sukses menurut Shahriari (2019). *green human resources management* mencerminkan *human resources management* dalam pengelolaan lingkungan, yang menekankan peran *human resources management* dalam mencegah dan mengendalikan polusi serta melindungi lingkungan dalam operasi perusahaan. Konsep *green human resources management* mungkin mencakup praktik *human resources management* lainnya, seperti praktik terkait *human resources management* strategis, kinerja tinggi, dan komitmen tinggi, tetapi *green human resources management* berbeda dari konsep-konsep tersebut dalam beberapa hal seperti: *green job design and analysis*, *green recruitment*, *green selection*, *green induction*, *green performance evaluation*, *green reward management*, *green training and development*, *green employee discipline* (Zurnali & Sujanto, 2020).

Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam praktik *green human resource management* menuntut hotel agar mampu mengelola sumber daya dengan melakukan berbagai upaya serta memiliki perencanaan yang baik agar bisa memberikan pengaruh yang baik dalam mewujudkan tujuan serta cita-cita hotel tersebut. Upaya yang dilakukan Six Senses Uluwatu, Bali dalam penerapan *green human resource management* adalah dengan melaksanakan Program *Saving Energy & All Resources (Reduce-Reuse-Recycle)*. Penerapan program tersebut adalah penggunaan sistem perizinan dan pelaporan dokumen dan fasilitas hotel secara online dan pemakaian *recycle paper* sehingga mengurangi penggunaan kertas, melarang karyawan untuk membawa botol plastic sekali pakai, menanam variasi tanaman dan pohon di sekitar area hotel, penggunaan kembali linen yang rusak untuk dijadikan *dust cloth*, Limbah makanan dan lansekap diumpankan ke ayam dan kambing, dan mengumpulkan kotorannya untuk kebun organik. Minyak dapur diubah menjadi biodiesel. Air abu-abu dan hitam diolah di tempat dan kemudian dicampur dengan resapan air hujan untuk digunakan kembali di taman lanskap dan penyimpanan hidran kebakaran. Air sumur dari sumber resor sendiri dimurnikan dengan filter pasir dan filter reverse osmosis sebelum dibotolkan di tempat. serta media yang digunakan untuk menginformasi lowongan kerja hanya melalui media online.

Penerapan *green human resources management* ini sangat penting untuk dilakukan agar bisa memberikan dampak positif bagi kelestarian lingkungan dan penghematan pengeluaran bagi perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan salah satu contoh penerapan daur ulang limbah air yang sangat memberikan *benefit* yang

nyata bagi Six Senses Uluwatu, Bali. Namun dengan penerapan daur ulang limbah air maka pencemaran air laut tidak akan terjadi dan pemanfaatan hasil daur ulang limbah air tersebut bisa digunakan kembali untuk menyiram tanaman sehingga memberikan keuntungan bagi hotel dalam mengurangi pengeluaran pengadaan air.

Hingga saat ini implementasi *green human resources management* di Six Senses Uluwatu, Bali sudah mendukung dan terlaksanakan, akan tetapi masih ada beberapa implementasinya belum maksimal dan masih di lakukan bertahap di Six Senses Uluwatu, Bali demi terlaksanakan secara menyeluruh. Namun dalam hal ini masih ada beberapa hal yang menghambatnya. Salah satunya adalah kurangnya kesadaran diri akan para karyawan itu sendiri di karenakan dari Six Senses Uluwatu, Bali belum ada aturan tertulis resmi. Tidak ada aturan yang mencakup peringatan, denda, atau penangguhan bagi karyawan yang tidak menjalankan pengelolaan lingkungan. Sedangkan penerapan sumber daya manusia yang ramah lingkungan manajemen akan memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik memilih judul **“Implementasi *Green Human Resources Management* Dalam Mendukung Kinerja Lingkungan di Six Senses Uluwatu, Bali”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah Implementasi *Green Human Resources Management* di hotel Six Senses Uluwatu, Bali?

2. Bagaimanakah Implementasi *Green Human Resources Management* dalam mendukung kinerja lingkungan di hotel Six Senses Uluwatu, Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui implementasi *Green Human Resource Management* di hotel Six Senses Uluwatu, Bali.
2. Untuk menganalisis Implementasi *Green Human Resources Management* dalam mendukung kinerja lingkungan di hotel Six Senses Uluwatu, Bali?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis berdasarkan penelitian ini adalah agar dapat memberikan tambahan informasi bagaimana cara mendukung kinerja lingkungan berkelanjutan yang ikut andil dalam pelestarian lingkungan sekitar di hotel Six Senses Uluwatu, Bali.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan ilustrasi yang lebih real khususnya tentang penerapan Analisis Implementasi *Green Human Resources* Dalam Mendukung Kinerja Lingkungan di Six Senses Uluwatu, Bali yang tentunya berpengaruh pada operasional dan kondisi lingkungan dari perusahaan.
2. Bagi Politeknik Negeri Bali Penelitian ini dapat menambah sumber informasi dan referensi bagi para peneliti berikutnya yang akan menganalisis masalah

yang sama persis serta bertujuan untuk memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian yang sudah ada sebelumnya.

3. Bagi perusahaan Penelitian ini dapat menjadi sumber masukan dan bahan pertimbangan mengenai peningkatan keberlanjutan dari kinerja lingkungan pada perusahaan yang bertujuan dapat mencapai suatu target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup

Berdasarkan judul yang sudah ditentukan pada proposal ini maka dapat dibuat bahwa kegiatan penelitian ini berlangsung di Hotel Six Senses Uluwatu, Bali yang berlokasi di Jl. Goa Lembeh, Uluwatu, Kec. Kuta Sel., Kabupaten Badung, Bali dan yang menjadi objek pada penelitian tersebut. Bagaimanakah pengaruh dari *green human resource management* yang di dalamnya terdiri dari *green job design and analysis, green recruitment, green selection, green induction, green performance evaluation, green reward management, green training and development, green employee discipline, people, planet & profit* yang bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Lingkungan di hotel Six Senses Uluwatu, Bali.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi *Green Human Resource Management* pada Six Senses Uluwatu, Bali secara keseluruhan sudah diterapkan sepenuhnya, Hal ini dapat terlihat dari beberapa penerapan indikator dimensi dari *Green Human Resources Management* yaitu *green job design and analysis, green recruitment, green selection, green induction, green training and development, green performance evaluation, green reward management, dan green employee discipline management* namun ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan yakni ada satu implementasi yang belum dilaksanakan sepenuhnya oleh Six Senses Uluwatu, Bali, yaitu *green reward management* dan *green employee discipline*. Hal ini dikarenakan karena belum ada peraturan khusus dengan memberikan insentif yang lebih menarik bagi karyawan yang berkontribusi dalam inisiatif hijau dengan demikian Six Senses Uluwatu dapat mencapai implementasi yang lebih efektif dari *reward management* yang mendukung tujuan lingkungan mereka dan untuk *green employee discipline* hingga saat ini mereka dari Six Senses Uluwatu, Bali belum ada aturan tertulis resmi. Tidak ada aturan yang mencakup peringatan, denda, atau penangguhan bagi karyawan yang tidak menjalankan pengelolaan lingkungan. Meskipun begitu, diharapkan dengan adanya inisiatif lain yang

berwawasan lingkungan, Six Senses Uluwatu, Bali dapat tetap menciptakan karyawan yang peduli terhadap lingkungan meskipun tanpa aturan yang mengikat.

2. Implementasi *green human resources management* sudah sepenuhnya di terapkan dengan demikian telah mampu membantu kinerja lingkungan di Six Senses Uluwatu, Bali. Setiap fungsi dari *green human resources management* telah membantu kinerja lingkungan, yang diukur dengan tiga indikator: *planet, people, dan profit*. Indikator *people* dan *planet* dapat didukung oleh semua fungsi *green human resources management*, yaitu *green job design and analysis, green recruitment, green selection, green induction, green training and development, green performance evaluation, green reward managemen, dan green employee discipline management*. Sementara indikator *profit* belum didukung oleh semua fungsi *green human resources management*. Hingga saat ini, indikator profit baru didukung oleh 6 fungsi Manajemen *green human resources management*, yaitu *Green Job Design and Analysis, Green Recruitment, Green Selection Green Training and Development, Green Reward Management dan Green Employee Discipline*. Hal ini dapat dikatakan bahwa implementasi *Green Induction dan Green Performance Evaluation* di Six Senses Uluwatu, Bali, hingga saat ini belum mendukung indikator *profit* karena adanya keterbatasan dalam pemahaman dan penerapan *green practice*, tingginya biaya awal untuk teknologi ramah lingkungan, kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan, serta belum terintegrasinya pengukuran kinerja lingkungan dengan profitabilitas

perusahaan. Semua faktor ini menghambat potensi inisiatif hijau untuk memberikan manfaat finansial yang signifikan bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa tantangan yang harus diatasi, Six Senses Uluwatu berkomitmen untuk terus memperbaiki dan mengembangkan pendekatan ini. Dengan demikian, praktik Green Human Resources Management di hotel ini tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap keberlanjutan dan menciptakan budaya kerja yang lebih peduli lingkungan.

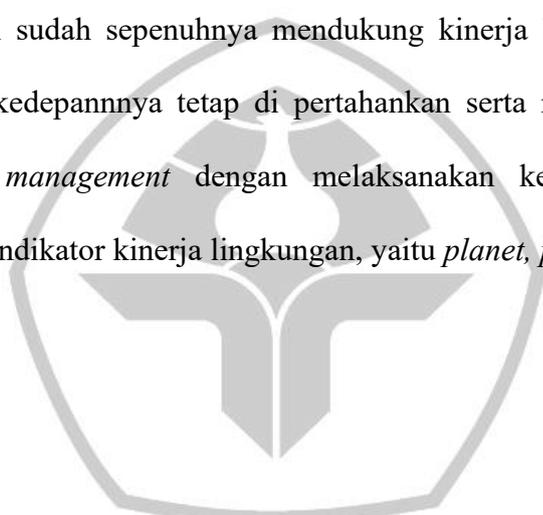
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka penulis menyampaikan saran kepada Six Senses Uluwatu, Bali agar manajemen dapat meningkatkan penerapan dari *green employee discipline* karena dengan mempraktikkan hal tersebut, karyawan akan mulai memiliki efek jera jika mereka ingin melanggar peraturan perusahaan terkait lingkungan. Selain itu, dengan menetapkan aturan ini maka *green human resources management* ini dapat dilakukan secara sempurna dan diharapkan akan lebih banyak karyawan yang memiliki perilaku hijau untuk melindungi lingkungan.

Untuk meningkatkan implementasi *Green Induction dan Green Performance Evaluation* di Six Senses Uluwatu, Bali, hingga saat ini belum mendukung indikator profit. Untuk mengatasi hal ini, disarankan agar Six Senses Uluwatu meningkatkan pelatihan karyawan, berinvestasi dalam teknologi hijau, berkolaborasi dengan pemangku kepentingan, mengintegrasikan pengukuran kinerja lingkungan dengan profitabilitas, serta mempromosikan manfaat jangka panjang dari *green practice*

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan *Green Induction dan Green Performance Evaluation* dapat lebih efektif mendukung *profit* melalui kinerja lingkungan yang lebih baik.

Saran saya yang lain adalah di waktu-waktu berikutnya, dengan implementasi manajemen sumber daya manusia hijau yang lebih baik di Six Senses Uluwatu, Bali, hotel ini juga dapat meningkatkan kinerja lingkungan. Kinerja lingkungan akan berdampak pada lingkungan dan komunitas lokal. Saat ini, *green human resources management* masih sudah sepenuhnya mendukung kinerja lingkungan. Dengan demikian semoga kedepannya tetap di pertahankan serta meningkatkan *green human resources management* dengan melaksanakan kegiatan yang dapat mendukung setiap indikator kinerja lingkungan, yaitu *planet, people, dan profit*.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarrukmo, P. (2018). *Buku Ajar Hotel Introduction*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bagyono. (2014). *Pariwisata dan perhotelan* (cetakan ke). Bandung : Alfabeta, [2017].
- Deshwal, P. (2015). Green HRM : An organizational strategy of greening people. *International Journal of Applied Research 2015; 1(13): 176-181, 1(13), 176-181*.
- Dumont, J., J. Shen, & X. D. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management, 56(4), 613-627*.
- Elkington, J. (2013). Enter the triple bottom line. *The Triple Bottom Line: Does It All Add Up, 1(1986), 1-16*.
- Gumilang, G. S. (2016). Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Fokus Konseling, 2(2)*.
- Hapsoro, D., & Adyaksana, R. I. (2020). *Apakah Pengungkapan Informasi Lingkungan Memoderasi Pengaruh Kinerja Lingkungan Dan Biaya Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan ? 8(1), 41-52*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara
- Huberman, M. and. (2014). Qualitative data analysis. *Qualitative Data Analysis*.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management, 3(2), 457-470*.
- Nawawi, H. (2007). *Metode penelitian bidang sosial*. Gadjah Mada University Press.
- Novan Mamoto, I. S. dan G. U. (2018). Implementasi Pembangunan Infrastruktur Desa Dalam Penggunaan Dana Desa Tahun 2017 (Studi) Desa Ongkaw Ii Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurusan Ilmu Pemerintahan, 1(1), 1-11*.
- Owino & Kawasira. (2016). Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil

- Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, Volume 4(Issue 3), 19–27.
- Pradiatiningtyas, D. (2017). *Jurnal Khasanah Ilmu – Volume 8 No. 2 September 2017 – khasanah.bsi.ac.id*. 8(2), 36–38.
- Rahmat, D. (2017). Implementasi Kebijakan Program Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu Di Kabupaten Kuningan. *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 35–42.
- Rahmawati, A. & N. (2018). Determinasi kinerja lingkungan. Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 1621–1638. *Determinasi Kinerja Lingkungan*.
- Richard K. Burge. (2008). *The Business of Tourism Management*.
- Sari, I. G. A. R. M., & Mimba, N. L. P. S. H. (2015). Pengaruh Manajemen Laba, Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan Dan Pertumbuhan Perusahaan Pada Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(3), 629–645.
- Sekaran & Boungie. (2016). *Metode penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Shahriari. (2019). Transdisciplinary Research and Education Center for Green Technologies, Kyushu University. *Transdisciplinary Research and Education Center for Green Technologies, Kyushu University, Evergreen.*, pp.177-189, 2019-06.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods) . Bandung : Penerbit Alfabet. H 19 54. 54–61.*
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*.
- Sulastiyono. (2011). Manajemen Penyelenggaraan Hotel. *Manajemen*

Penyelenggaraan Hotel.

- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sutama. (2016). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, PTK, R & D*. Surakarta: Fairus Media.
- Widoyoko. (2014). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 13–22.
- Yuliani. (2020). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling.*, 4(1), 44–51.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116–127.