

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES*
MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI
THE PATRA BALI RESORT & VILLAS**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Nyoman Ayu Dewi Arini

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES*
MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI
THE PATRA BALI RESORT & VILLAS**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Ni Nyoman Ayu Dewi Arini
NIM 2015834110**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES* MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI THE PATRA BALI RESORT & VILLAS

Proposal penelitian ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi program studi D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Ni Nyoman Ayu Dewi Arini
NIM 2015834110**


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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI THE PATRA BALI RESORT & VILLAS

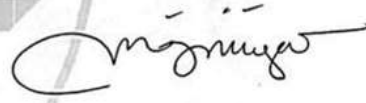
Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
pada hari Sabtu, 22 Juni 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



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



Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd.
NIP 19909222022032010

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*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI THE PATRA BALI RESORT & VILLAS**

Yang disusun oleh Ni Nyoman Ayu Dewi Arini (NIM 2015834110) telah
dipertahankan dalam Sidang Skripsi di depan Tim Penguji
pada hari kamis tanggal 18 Juli 2024

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. NIP. 197203042005012001	
Anggota	Putu Virgananta Nugraha, S.TI., M.Eng. NIP. 199309052022031009	
Anggota	Ni Luh Eka Armoni, SE., M.Par. NIP. 196310261989102001	

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

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 dibawah ini:

Nama : Ni Nyoman Ayu Dewi Arini

NIM : 2015834110

Program Studi : D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES*
MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI
THE PATRA BALI RESORT & VILLAS**

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 didalikan oleh Hukum Nasional Indonesia.

Badung, 22 Juni 2024



Ni Nyoman Ayu Dewi Arini

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun proposal penelitian yang berjudul “Implementasi *Green Human Resources Management* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Patra Bali Resort & Villas” dalam keadaan tepat waktu. Penulisan proposal penelitian ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian sebagai langkah awal dalam memenuhi syarat penyusunan usulan penelitian agar dapat menyelesaikan Pendidikan Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Dapat terselesaikannya proposal penelitian ini tidak lepas dari berbagai pihak yang selalu memberikan dukungan dan masukan kepada penulis, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak tersebut, diantaranya sebagai berikut:

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, S.ST.Par., M.Par. selaku Ketua Jurusan Pariwisata yang telah memberi kesempatan untuk menempuh pendidikan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
3. Putu Tika Virgininiya, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M. selaku Kaprodi D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Program Studi D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.

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 proposal penelitian ini dari tahap awal sampai akhir.



6. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen pembimbing II yang serta memberikan saran, dukungan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan proposal penelitian ini dari tahap awal sampai akhir.
7. Seluruh senior di The Patra Bali Resort & Villas khususnya di bagian *Human Resources Department* yang telah dapat menerima penulis untuk belajar di hotel tersebut, memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan proposal penelitian ini.
8. Seluruh keluarga, sahabat, dan teman yang senantiasa memberikan dorongan motivasi, dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Proposal penelitian ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis sehingga besar harapan penulis agar proposal penelitian ini bisa bermanfaat bagi mahasiswa. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas kesalahan dalam melakukan penulisan.

Penulis

Ni Nyoman Ayu Dewi Arini

ABSTRAK

Ayu Dewi, Ni Nyoman Ayu Dewi Arini. (2024). Implementasi *Green Human Resources Management* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. dan Pembimbing II: Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci: *Green Human Resources Management*, Kinerja Karyawan, The Patra Bali Resort & Villas

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *Green Human Resources Management* (GHRM) dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di The Patra Bali Resort & Villas. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi GHRM di The Patra Bali Resort & Villas telah berjalan dengan baik dalam lima indikator yaitu *Green Recruitment and Selection*, *Green Training and Development*, *Green Performance Management*, *Green Reward and Compensation*, serta *Green Health and Safety Management*. Penerapan kebijakan dan praktik ramah lingkungan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kesadaran lingkungan, motivasi kerja, dan efisiensi operasional. Meskipun masih ada indikator yang perlu ditingkatkan, seperti digitalisasi penuh proses rekrutmen dan pengembangan aplikasi terintegrasi, secara keseluruhan implementasi GHRM di The Patra Bali Resort & Villas telah memberikan hasil positif dalam mendukung kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ayu Dewi, Ni Nyoman Ayu Dewi Arini. (2024). Implementation of Green Human Resources Management in Enhancing Employee Performance, Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Bali State Polytechnic. This thesis has been approved and reviewed by Supervisor I: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. and Supervisor II: Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd.

Keywords: Green Human Resources Management, Employee Performance, The Patra Bali Resort & Villas

This research aims to analyze the implementation of Green Human Resources Management (GHRM) and its impact on employee performance at The Patra Bali Resort & Villas. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results show that the implementation of GHRM at The Patra Bali Resort & Villas has been well-executed across five indicators: Green Recruitment and Selection, Green Training and Development, Green Performance Management, Green Reward and Compensation, and Green Health and Safety Management. The implementation of environmentally friendly policies and practices has significantly improved employee performance, increasing environmental awareness, work motivation, and operational efficiency. Although there are still indicators that need improvement, such as the full digitalization of the recruitment process and the development of integrated applications, the overall implementation of GHRM at The Patra Bali Resort & Villas has shown positive results in supporting employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN SAMPUL.....	iii
LEMBAR PERESetujuan SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	24
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	28
3.2 Objek Penelitian	28
3.3 Identifikasi Variabel	28
3.4 Definisi Operasional Variabel	29
3.5 Jenis dan Sumber Data	30
3.7 Pengumpulan Data.....	33
3.8 Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	38
4.2 Penyajian Hasil Penelitian	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4. 1Jumlah dan Kapasitas Meeting Room di Patra Jasa Bali Resort & Villas	50
Tabel 4. 2 Kesesuaian Indikator 1 pada Green recruitment and selection dengan Kinerja Karyawan	78
Tabel 4. 3 Kesesuaian Indikator 2 pada Green recruitment and selection dengan Kinerja Karyawan	79
Tabel 4. 4 Kesesuaian Indikator 3 pada Green recruitment and selection dengan Kinerja Karyawan	81
Tabel 4. 5 Kesesuaian Indikator 4 & 5 pada Green recruitment and selection dengan Kinerja Karyawan	82
Tabel 4. 6 Kesesuaian Indikator 6 pada Green training and development dengan Kinerja Karyawan	83
Tabel 4. 7Kesesuaian Indikator 7 pada Green training and development dengan Kinerja Karyawan	84
Tabel 4. 8 Kesesuaian Indikator 8 pada Green training and development dengan Kinerja Karyawan	85
Tabel 4. 9 Kesesuaian Indikator 9 pada Green training and development dengan Kinerja Karyawan	86
Tabel 4. 10 Kesesuaian Indikator 10 pada Green performance management dengan Kinerja Karyawan	87
Tabel 4. 11 Kesesuaian Indikator 11 pada Green performance management dengan Kinerja Karyawan	88
Tabel 4. 12 Kesesuaian Indikator 12 pada Green reward and compensation dengan Kinerja Karyawan	89
Tabel 4. 13 Kesesuaian Indikator 13 pada Green reward and compensation dengan Kinerja Karyawan	90
Tabel 4. 14 Kesesuaian Indikator 14 pada Green reward and compensation dengan Kinerja Karyawan	91
Tabel 4. 15 Kesesuaian Indikator 15 pada Green reward and compensation dengan Kinerja Karyawan	92
Tabel 4. 16Kesesuaian Indikator 16 pada Green Health and Safety Management dengan Kinerja Karyawan	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Proses analisis data kualitatif	34
Gambar 3. 2 Triangulasi Teknik.....	37
Gambar 4. 1 Royal Villa	40
Gambar 4. 2 Twin Room Royal Villa 2	41
Gambar 4. 3 Twin Room pada President Suite.....	42
Gambar 4. 4 Crown Villa	42
Gambar 4. 5 Honeymoon Villa.....	43
Gambar 4. 6 Garden Villa	43
Gambar 4. 7 Executive Suite	44
Gambar 4. 8 Studio Suite.....	44
Gambar 4. 9 Embassy Suite	45
Gambar 4. 10 Deluxe Suite	45
Gambar 4. 11 Deluxe Room	46
Gambar 4. 12 Teratai Coffee Shop & Terrace.....	47
Gambar 4. 13 Renascimento Italian Restaurant.....	47
Gambar 4. 14 Tenku Japanese Restaurant	48
Gambar 4. 15 Beratan Pool.....	49
Gambar 4. 16 Tamblingan Pool.....	50
Gambar 4. 17 Ruang Meeting	50
Gambar 4. 18 Struktur Organisasi Human Resources Departement	53
Gambar 4. 19 Struktur Organisasi The Patra Bali Resort & Villas	53
Gambar 4. 20 screenshot chatting lewat Gmail	59
Gambar 4. 21 Formulir Permintaan Pekerja.....	61
Gambar 4. 22 Formulir Lamaran Kerja	62
Gambar 4. 23 Lembar wawancara	63
Gambar 4. 24 Kegiatan CHSE	65
Gambar 4. 25 Kegiatan Pelatihan Karyawan	65
Gambar 4. 26 CSR Award.....	66
Gambar 4. 27 Kegiatan Evaluasi	67
Gambar 4. 28 Aplikasi PMS.....	67
Gambar 4. 29 Penghargaan Karyawan	69

Gambar 4. 30 Kegiatan K3	71
Gambar 4. 31 Aplikasi Spisy	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata dikenal sebagai salah satu sektor usaha yang paling diandalkan selain migas dalam menopang pembangunan nasional karena mampu menyumbangkan devisa nasional yang terbilang tinggi setiap tahunnya (Sanjaya et al., 2020). Tidak hanya di Indonesia, pariwisata juga menjadi salah satu sektor yang sedang serius digarap oleh negara-negara di dunia karena kemampuannya dalam mendorong perekonomian nasional (Bahiyah et al., 2018a).

Pariwisata didefinisikan sebagai semua hal yang berhubungan dengan wisata termasuk pengusahaan daya tarik wisata dan usaha-usaha yang terkait dengan bidang tersebut (Bahiyah et al., 2018b). Sementara Kementerian Hukum dan (Sandang, 2019) menjelaskan bahwa pariwisata adalah berbagai kegiatan wisata yang didukung oleh berbagai fasilitas serta pelayanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah.

Bisnis hijau seperti GHRM dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan terutama kinerja lingkungan dan mencapai budaya perusahaan hijau (Zientara et al., 2019). Dengan semua kegiatan yang terlibat dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang sedang berjalan, yang akhirnya menciptakan dampak signifikan terhadap kelestarian lingkungan. Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan

dengan menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) oleh semua orang atau perusahaan tidak terkecuali usaha di jasa perhotelan.

Green Human Resource Management (GHRM) berasal dari istilah kata “*Green*” yang artinya hijau. (Imron, & Taswiyah (2022), mendefinisikan *Green Human Resource Management* (GHRM) sebagai peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfokus pada konsep ramah lingkungan, terutama bagaimana mengubah pegawai biasa menjadi pegawai hijau dengan memperhatikan kelestarian lingkungan secara signifikan. Praktik GHRM adalah pendekatan terbaik yang membantu organisasi untuk mengimplementasikan program kinerja lingkungan dengan membentuk karyawan hijau yang dapat menghargai dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis dengan berkonsentrasi pada perekrutan dan seleksi hijau pelatihan dan pengembangan hijau manajemen dan penilaian kinerja hijau dan sistem pembayaran dan penghargaan hijau serta meningkatkan sumber daya manusia organisasi (Dutta, 2012). Terdapat lima indikator *green human resource management* yaitu: *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance management*, *green reward and compensation* dan *Green Health and Safety Management*

Green Human Resources management merupakan program yang berkontribusi dalam penciptaan sumber daya manusia ramah lingkungan dengan kemampuan untuk memahami dan menghargai budaya hijau (Safroni et al., 2020).

The Patra Bali Resort & Villas sebenarnya sudah memiliki konsep *Green Human Resources Management*, mulai dari pemberian penghargaan finansial

maupun non finansial, kepada karyawan berkinerja baik, melakukan *cleaning blitz* di sekitar area hotel, dan melakukan gerakan hemat listrik. Akan tetapi, penerapannya masih belum maksimal dan menyeluruh. Misalnya, pemilahan sampah hotel yang belum dikelola secara konsisten, kebersihan loker karyawan yang belum menyeluruh dan masih ada saja karyawan yang membuang puntung rokoknya secara sembarangan di *rest area* (Abdul, 2020).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, dalam melaksanakan tugasnya karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Dalam era kemajuan teknologi saat ini perusahaan tentunya dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan juga mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti *green human resource management* karyawan (Silas et al., 2019).

The Patra Bali Resort & Villas merupakan sebuah perusahaan akomodasi dengan konsep Resort & Villas yang terletak di kawasan pusat pariwisata Bali. Berlokasi di Tuban, Kuta menjadikan hotel yang mampu bersaing, hotel tersebut harus membuat strategi khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga citra positif hotel untuk mempertahankan konsumen dan menarik perhatian calon konsumen (Maarif et al., 2019). Namun meskipun sudah ada beberapa inisiatif hijau dijalankan, masih terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa implementasi GHRM di The Patra Bali Resort & Villas belum sepenuhnya

optimal, seperti masih tingginya penggunaan kertas, kurangnya pengetahuan dan kesadaran karyawan tentang pentingnya praktik ramah lingkungan dan kurangnya kesadaran terhadap lingkungan

Salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan yang diuraikan diatas melalui penyelarasan manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen lingkungan yang disebut *Green Human Resource Management* bertujuan membantu perusahaan untuk merangsang kinerja lingkungan melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap lingkungan (Schuler & Jackson, 2014). Dan pemberian penghargaan, baik finansial maupun non finansial kepada karyawan berkinerja baik. Perusahaan bisnis telah menekankan pada pentingnya manajemen lingkungan dan manajemen hijau serta menyelaraskannya dengan tujuan dan strategi perusahaan. Untuk mencapai sasaran lingkungan perusahaan yang ramah lingkungan, *Green Human Resources Management* adalah alat strategis yang sangat penting. Ini dapat dicapai dengan menarik dan mempertahankan individu hijau berbakat yang memiliki keterampilan khusus dan pengetahuan *Green Human Resource Management*. Sumber Daya Manusia yang profesional bertanggung jawab untuk mendapatkan dukungan dari karyawan dalam melestarikan lingkungan.

Fenomena – fenomena tersebut perlu untuk diperbaiki dan mengoptimalkan implementasi GHRM di The Patra Bali Resort & Villa. Dengan penerapan GHRM yang lebih baik, diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan, pengurangan penggunaan sumber daya alam berlebihan, serta meningkatkan

kesadaran dan tanggung jawab lingkungan di kalangan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen dalam upaya meningkatkan efektivitas GHRM dan mencapai tujuan lingkungan serta kinerja yang lebih baik.

Hal ini yang membuat penulis mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini: “Implementasi *Green Human Resources Management* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Patra Bali Resort & Villas”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, dapat diuraikan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi *Green Human Resources Management* di The Patra Bali Resort & Villas?
2. Bagaimana *Green Human Resources Management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di The Patra Bali Resort & Villas?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut urain latar belakang di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi *green human resource management* di The Patra Bali Resort & Villas.
2. Untuk mengetahui penerapan *green human resource management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di The Patra Bali Resort & Villas.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini:

1.4.1 Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini dapat dijadikan media untuk menerapkan disiplin ilmu, teori dan konsep yang telah diterima selama kuliah dan memahami implementasi *Green Human Resources Management* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi pihak hotel

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait implementasi *Green Human Resources Management* dan peningkatan kinerja karyawan guna mencapai tujuan hotel.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat bagi penulis dalam memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang perhotelan dan Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya penerapan *Green Human Resources Management*

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi untuk mahasiswa sebagai bahan untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Dalam penulisan penelitian in, maka dalam penelitian ini ditentukan batasan-batasan masalah atau ruang lingkup yang akan dibahas dan memfokuskan

penerapan *Green Human Resources Management* didalam meningkatkan kinerja karyawan di The Patra Bali Resort & Villas.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Implementasi *Green Human Resources Management* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” maka dapat ditarik kesimpulan pada rumusan masalah pertama yaitu, The Patra Bali Resort & Villas telah menerapkan *Green Human Resources Management* dengan baik dalam berbagai aspek, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, pemberian penghargaan dan kompensasi, hingga manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang berorientasi lingkungan. Meskipun masih ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, seperti penggunaan teknologi untuk mengurangi penggunaan kertas dalam proses administrasi rekrutmen dan pengembangan sistem aplikasi terintegrasi, secara keseluruhan implementasi GHRM di perusahaan ini telah menunjukkan hasil positif.

Pada rumusan masalah kedua dengan pembahasan mengenai “Bagaimana *Green Human Resources Management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di The Patra Bali Resort & Villas”, dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi GHRM di The Patra Bali Resort & Villas secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari adanya 16 indikator dari 5 dimensi yang dimiliki *Green Human Resources Management* dapat mendukung 10 indikator dari 6 dimensi yang dimiliki kinerja karyawan.

Melalui penerapan *Green Human Resources Management (GHRM)* dapat menciptakan budaya kerja yang ramah lingkungan, lebih disiplin, termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan bertanggung jawab terhadap lingkungan. Yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan kesimpulan, penulis mengajukan beberapa saran :

Bagi pihak manajemen hotel The Patra Bali Resort & Villas hendaknya lebih memaksimalkan kembali penerapan yaitu:

Implementasi *Green Recruitment and Selection* sebaiknya dalam penerapan ini, The Patra Bali Resort & Villas menetapkan kebijakan komitmen perusahaan terhadap lingkungan pada saat rekrutmen dan mengajukan pertanyaan terkait pengelolaan lingkungan pada saat wawancara dengan calon karyawan meskipun adanya upaya lain dalam penerapan yang dilakukan manajemen. Saran ini berkaitan dengan standar lingkungan yang ditetapkan ini tentu akan memberikan citra yang baik bagi hotel dan implementasi *Green Performance Management* belum sepenuhnya berubah menjadi ruang kerja yang ramah lingkungan karena masih terdapat penggunaan kertas pada saat pengarsipan dokumen. Sebaiknya, di The Patra Bali Resort & Villas dapat menggunakan aplikasi untuk menyimpan arsip dan penggunaan kertas dalam proses rekrutmen karena keterbatasan sistem teknologi yang belum sepenuhnya digital atau memadai untuk menggantikan proses pengisian formulir secara manual. Dengan adanya saran ini, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan di The Patra Bali Resort & Villas

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, A. (2020). Teknik Analisis Data Analisis Data. *Teknik Analisis Data Analisis Data*, 1–15.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Dutta, S. (2012). Greening People: a Strategic Dimension. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2), 8826. <http://ssrn.com/abstract=2382034>
- Fikri Imaduddin, M., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 455–460. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123>
- Gill, A. A., Ahmad, B., & Kazmi, S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance: The mediating role of employee eco-friendly behavior. *Management Science Letters*, 11, 1725–1736. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.010>
- Hasdiana, U. (2018). metode penelitian kualitatif. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Hutabarat, R. L., & Asnur, L. (2023). Pola Komunikasi Human Resources Department di JW Marriott Hotel Surabaya. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(3), 440–446. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i3.50896>
- Irmawati, B. M. & Trihardjanti. (2020). *MANAGEMENT PADA PERUSAHAAN DI SEMARANG Dra B Irmawati MS (Ketua) Ch Trihardjanti N SE MSi Pusat Pengkajian Pengembangan Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.*
- Khan, A. J., Muhammad Akbar Ali Ansari, Tanveer Ahmed, & Areeba Athar Malik. (2022). Green Human Resource Practices: A Sustainable Approach To Increase Employee Performance. *IRASD Journal of Management*, 4(1), 17–25. <https://doi.org/10.52131/jom.2022.0401.0058>

- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Maarif, M. I., Arismayanti, N. K., Putra, A. M., Goris, J. R., & Denpasar, N. (2019). *Strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia di hotel the patra resort and villas bali kabupaten badung bali*. 3(1), 211–225.
- Magdalena, I., Salsabila, A., Krianasari, D. A., & Apsarini, S. F. (2021). Implementasi Model Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelas Iii Sdn Sindangsari Iii. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(1), 119–128. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Moleong. (2005). Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara secara dan pengamatan secara mendalam kepada para informannya. *Metode Penelitian Kualitatif*, 48–61.
- Rijali, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin*. 17(33), 81–95.
- Safroni, I., Agus, R., Lili, A. W., & Santo, D. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. In *Human Resources Management Mendukung... | (Vol. 457)*.
- Sandang, Y. (2019). Pengarusutamaan Prinsip-Prinsip Bisnis dan Hak Asasi Manusia Bagi Sektor Pariwisata di Indonesia. *Jurnal HAM*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.30641/ham.2019.10.1-17>
- Siburian, N. A., & Sugiarto*, A. (2022). Implementasi Praktik Green Human Resources Management. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 336–360. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i2.5973>
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Syofyan, H., & Amir, T. L. (2019). Pengertian Deskriptif Kualitatif. *Penerapan Literasi Sains Dalam Pembelajaran Ipa UntuK Calon Guru Sd*, 10, 37. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpd/article/view/13203/7783>
- Utama, E. P., Meiliani, & Anggarawati, S. (2022). Praktik Green Human Resource Management Pada Pt Bank Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 5(3), 837–861.

Utami, S. (2019). Penerapan Metode Techology Acceptance Model Pada Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 7(2), 128–133. <https://doi.org/10.31294/jki.v7i2.6702>

Zientara, P., Zamojska, A., & Nikodemska-wołowik, A. M. (2019). CSR , Age management and Altruism : The Role of Future Time Perspective and Personal Altruistic Convictions. *Przedsiębiorczosc i Zarzadzanie. Entrepreneurship and Management.*, 19(11.2), 439–454.

