

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT DALAM UPAYA MENDUKUNG
KESADARAN LINGKUNGAN KARYAWAN DI KUTA
SEAVIEW BOUTIQUE RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Kadek Alvina Diva Sari

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT DALAM UPAYA MENDUKUNG
KESADARAN LINGKUNGAN KARYAWAN DI KUTA
SEAVIEW BOUTIQUE RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Kadek Alvina Diva Sari
NIM 2015834043**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DALAM UPAYA MENDUKUNG KESADARAN LINGKUNGAN KARYAWAN DI KUTA SEAVIEW BOUTIQUE RESORT

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Kadek Alvina Diva Sari
NIM 2015834043**

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DALAM UPAYA Mendukung KESADARAN LINGKUNGAN KARYAWAN DI KUTA SEAVIEW BOUTIQUE RESORT

Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan Ketua Jurusan
Pariwisata Politeknik Negeri Bali pada Selasa, 25 Juni 2024

Pembimbing I,



Drs. Budi Susanto, M.Par
NIP. 196009251989031001

Pembimbing II,



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

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata,




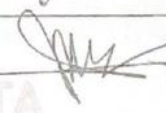
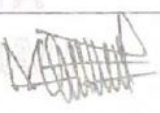
Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par
NIP. 198409082008122004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi berjudul:

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
DALAM UPAYA Mendukung KESADARAN LINGKUNGAN
KARYAWAN**

Yang disusun oleh **Kadek Alvina Diva Sari (NIM 2015834043)** telah dipertahankan dalam
Sidang Skripsi di depan Tim Penguji pada hari **Senin** tanggal **15 Juli 2024**

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Drs. Budi Susanto, M.Par NIP 196009251989031001	
Anggota	Dr. I Nyoman Winia, M.Si NIP 196206112000031001	
Anggota	Ni Wayan Merry Nirmala Yani, S.Si., M.M NIP 199412162023212037	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali,


Dr. Ni Nyoman Saraswati, SST. Par., M. Par
NIP: 196608122604

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kadek Alvina Diva Sari
NIM : 2015834043
Program Studi : D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
DALAM UPAYA Mendukung KESADARAN LINGKUNGAN
KARYAWAN**

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 hasil karya asli saya atau terdapat kasus plagiarisme, saya dengan rela menerima kosekuensi pencabutan gelar akademik saya dan sanksi lainnya sebagaimana diadakan oleh hukum Indonesia.

Badung, 19 Juni 2024



Kadek Alvina Diva Sari

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun Skripsi Penelitian yang berjudul “Implementasi Green Human Resources Management Dalam Upaya Mendukung Kesadaran Lingkungan di Kuta seaview Boutique Resort” dalam keadaan tepat waktu. Penulisan Usulan Penelitian ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian sebagai langkah awal dalam memenuhi syarat penyusunan skripsi agar dapat menyelesaikan Pendidikan Terapan S1 Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Di mulai nya penulisan skripsi ini hingga dapat terselesaikan nya 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, 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 ini.
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 Ketua Prodi Manajemen Bisnis Pariwisata yang serta memberikan banyak panduan, dorongan, dan masukan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.
5. Drs. Budi Susanto, M.Par, 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. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par, 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. Seluruh senior di Kuta Seaview Boutique Resort 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 skripsi ini.
8. Nyoman Arya Sri Purna dan Ni Made Ratnadi serta seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik, materi maupun doa selama melakukan penulisan skripsi.
9. Teman-teman, sahabat dan pacar yang senantiasa memberikan dorongan motivasi, dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terakhir, saya mengucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri Kadek Alvina Diva Sari, karena telah berjuang sejauh ini untuk menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini dan mampu melewati hal yang sulit dan tetap bersemangat untuk terus berproses.

Skripsi 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

Kadek Alvina Diva Sari

ABSTRAK

Sari, Kadek Alvina Diva Sari. (2024). Implementasi Green Human resources Management Dalam Upaya Mendukung Kesadaran Lingkungan Karyawan Di Kuta Seaview Boutique Resort. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing I: Drs. Budi Susanto, M.Par, dan Pembimbing II: Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par.

Kata Kunci: *Human resources management, green human resources, hotel, kesadaran lingkungan*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi dari *Green Human Resources* dalam Upaya mendukung kesadaran lingkungan karyawan di Kuta seaview Boutique Resort. *Green Human Resources Management* akan digunakan untuk melihat seberapa jauh implementasi terhadap kesadaran lingkungan karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu karyawan yang direkrut dalam 3 tahun terakhir di Kuta seaview Boutique Resort, dengan jumlah populasi 28 orang. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis data kualitatif dan kuantitatif, dengan analisis data deskriptif statistik sederhana dan deskriptis kualitatif. Praktik green human resources management (GHRM) di Kuta Seaview Boutique Resort berperan penting dalam mendukung kesadaran lingkungan karyawan. Dengan persentase 91% untuk GHRM dan 94% untuk kesadaran lingkungan, implementasi kedua variabel ini menunjukkan hasil yang sangat baik. Inisiatif seperti pelatihan keberlanjutan dan kebijakan ramah lingkungan tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam upaya pelestarian lingkungan. Tingginya kesadaran ini menciptakan budaya organisasi yang responsif terhadap isu lingkungan dan mendukung tujuan keberlanjutan jangka panjang. Secara keseluruhan, praktik GHRM yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap keberlanjutan di resort.

ABSTRACT

Sari, Kadek Alvina Diva Sari. (2024). *Implementation of Green Human Resources Management to Increase Employee Environmental Awareness at Kuta Seaview Boutique Resort. Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Bali State Polytechnic.*

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Drs. Budi Susanto, M.Par, and Supervisor II: Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST. Par., M.Par.

Keywords: Human resources management, green human resources, hotel, environmental awareness.

This study aims to analyze the implementation of Green Human Resources to support employees' environmental awareness at Kuta Seaview Boutique Resort. Green Human Resources Management will be used to see how far the implementation of employees' environmental awareness is. In this study, data collection methods were used, namely observation, interviews, documentation, questionnaires, and literature studies. The sample in this study uses a saturated sample, namely employees recruited in the last 3 years at Kuta Seaview Boutique Resort, with a total population of 28 people. The research methods used by the researcher are qualitative and quantitative data analysis, with simple statistical descriptive data analysis and qualitative descriptive data. The practice of green human resources management (GHRM) at Kuta Seaview Boutique Resort plays an important role in supporting employees' environmental awareness. With a percentage of 91% for GHRM and 94% for environmental awareness, the implementation of these two variables showed excellent results. Initiatives such as sustainability training and eco-friendly policies not only provide knowledge, but also encourage active employee involvement in environmental conservation efforts. This high level of awareness creates an organizational culture that is responsive to environmental issues and supports long-term sustainability goals. Overall, effective GHRM practices not only improve environmental performance, but also strengthen employees' commitment to sustainability at resorts.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SKRIPSI.....	ii
SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. LATAR BELAKANG.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis.....	5
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan.....	6
BAB II. KAJIAN TEORI	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Hotel.....	7
2.1.2 <i>Green Human Resources Management (GHRM)</i>	7
2.1.3 Kesadaran Lingkungan Karyawan.....	11
2.1.2 Implentasi	14
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	15
BAB III. METODE PENELITIAN	22
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	22
3.2 Objek Penelitian	22

3.3	Identifikasi Variabel	22
3.4	Definisi Operasional Variabel	23
3.5	Jenis dan Sumber Data	25
3.5.1	Jenis Data	25
3.5.2	Sumber data	26
3.6	Penentuan Informan.....	26
3.6.1	Populasi dan Sampel.....	26
3.7	Pengumpulan Data.....	27
3.7.1	Observasi.....	27
3.7.2	Kuesioner	28
3.7.3	Wawancara.....	28
3.7.4	Dokumentasi	28
3.7.5	Studi Pustaka.....	29
3.8	Teknik Analisis Data	29
3.8.1	Deskriptif Statistik Sederhana.....	29
3.8.3	Deskriptif Kualitatif.....	31
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		32
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	32
4.1.2	Fasilitas Hotel	34
4.1.3	Struktur Organisasi Departmen Human Resources Kuta Seaview Boutique Resort	44
4.2	Penyajian Hasil-hasil dan Pembahasan	45
4.2.1	Implementasi Green Human Resources	47
4.2.2	Praktik Green Human Resources Management Untuk Mendukung Kesadaran Lingkungan Karyawan di Kuta Seaview Boutique Resort	56
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....		65
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Kuta Seaview Boutioqu Resort, 2024.....	32
Gambar 4. 2 Kuta Seaview Boutique Resort	33
Gambar 4. 3 Deluxe Room.....	34
Gambar 4. 4 Garden View Room.....	35
Gambar 4. 5 Lanai Deluxe Facinhg to Sea Room	36
Gambar 4. 6 Family Room.....	37
Gambar 4. 7 Pemiere Deluxe Cottage Room.....	37
Gambar 4. 8 Premiere Deluxe Garden	38
Gambar 4. 9 Ocean View Suite	39
Gambar 4. 10 Rosso Vivo Dine and Lounge.....	40
Gambar 4. 11 Gym.....	41
Gambar 4. 12 Laundry	42
Gambar 4. 13 Pool and Bar	42
Gambar 4. 14 Royal Rama Spa	43
Gambar 4. 15 Struktur Department Kuta Seaview Boutique Resort.....	44
Gambar 4. 16 Diagram Lingkaram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4. 17 Diagram Lingkaram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ...	47
Gambar 4. 18 Linked In Kuta seaview Boutique Resort	50
Gambar 4. 19 Diagram Praktik GHRM dan Kesadaran Lingkungan Karyawan	63

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Sebelumnya	15
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3. 2 Skala Respon.....	30
Tabel 3. 3Skala Skor	31
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Kuesioner Penerapan Green Recuitmen	48
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Kuesioner Penerapan Green Selection	51
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Kuesioner Penerapan Green Compensation	54
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Kuesioner Kesadaran Lingkungan Karyawan Indikator Pengetahuan	56
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Kuesioner Kesadaran Lingkungan Karyawan Indikator Sikap.....	58
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Kuesioner Kesadaran Lingkungan Karyawan Indikator Tindakan.....	61



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabel Hubungan Variabel
- Lampiran 4 : Identitas Responden
- Lampiran 5 : Hasil Wawancara
- Lampiran 6 : Gotong Royong Area Resort
- Lampiran 7 : Dokumentasi Wawancara Dengan HRM



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri pariwisata tidak dapat disangkal bahwa dapat memberikan kontribusi positif terhadap ekonomi, tetapi juga memiliki potensi untuk menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan. (Widiati & Permatasari, 2022). Pertumbuhan industri pariwisata seharusnya berdasarkan prinsip pelestarian alam dan lingkungan sesuai dengan ketentuan Pasal 5 huruf d Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang pariwisata (Widiati & Permatasari, 2022).

Perhotelan menjadi salah satu bagian akomodasi dari industri pariwisata. Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan penginapan, makanan dan minuman serta pelayanan lainnya kepada masyarakat dan dikelola secara komersial (Wilson, 2022).

Kuta Seaview Boutique Resort merupakan sebuah *resort* yang berlokasi tepat di depan Pantai Kuta. *Resort* ini menjadi pilihan yang sangat baik untuk menginap karena berada di lokasi yang sangat strategis, dimana *resort* ini berada dekat dengan pusat perbelanjaan seperti *beach walk*, pasar seni Kuta dan lain sebagainya. Kuta Seaview Boutique Resort ini memiliki fasilitas penunjang yang sangat lengkap meliputi : *restaurant, lobby, laundry, pool and bar* serta *gy*

Dalam pengelolaan *resort* ini memerlukan bantuan dari semua karyawan khususnya *human resources department*. *Human resources department* merupakan department yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. HRM pada Kuta Seaview memiliki praktik pengurangan penggunaan bahan yang tidak ramah lingkungan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengubah karyawan yang standar menjadi individu yang peduli terhadap lingkungan dan berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan secara lingkungan (Megaster *et al.*, 2022)

Mengelola lingkungan perusahaan human resources department pada Kuta Seaview Boutique Resort mengimplementasikan GHRM). GHRM merupakan salah satu bentuk upaya perusahaan dalam mendukung produktivitas dan komitmen mereka terhadap pelestarian lingkungan (Widiati & Permatasari, 2022). Dalam (Hadjri *et al.*, 2020) (Govindarajulu & Daily, 2004) menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat meningkatkan keberhasilan manajemen sumber daya manusia dengan menerapkan strategi *Green Recruitment and Selection* (GRS) serta *Green Compensation* (GCO), yang berfokus pada praktik perekrutan, seleksi, dan kompensasi yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan juga bertujuan untuk mendukung gagasan "*go green*" karena perusahaan menyadari pentingnya adopsi perilaku *pro*-lingkungan atau *green behavior* dari semua karyawan guna mencapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan. (Ambarwati *et al.*, 2023).

Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, tentunya human resources menerapkan *green recruitment* dan *green selection* untuk mempermudah proses

recruitment dengan efisiensi waktu serta mengurangi penggunaan kertas untuk menjaga lingkungan perusahaan. Selain permintaan karyawan harian dan *trainee* semakin meningkat sehingga membuat proses pembayaran upah karyawan sulit jika dilakukan secara tunai. Dengan demikian dilakukanlah penerapan *green compensation* agar mempermudah *human resources development* untuk memberikan *compensation*. Namun masih banyak kandidat belum memiliki rekening pribadi sehingga pada proses seleksi akan diberitahukan bahwa pembayaran akan dilakukan secara *transfer via bank* tertentu agar kandidat dapat mempersiapkan rekening pribadi untuk mempercepat dan mempermudah proses pembayaran kompensasi.

Pengelolaan lingkungan pada Kuta Seaview Boutique Resort juga didukung dengan program HRD yaitu jumat sehat dan bersih, dimana setiap hari jumat akan mengadakan kegiatan gotong royong pada area atau area Pantai Kuta. Penerapan pengelolaan sampah juga telah dilakukan dengan cara memberikan tempat sampah dengan 2 golongan yaitu *organic* dan *anorganic*. Penerapan program penghematan energi juga diterapkan untuk menghimbau agar seluruh karyawan menerapkan penghematan energi seperti penggunaan listrik dan air. Karyawan akan dihimbau untuk memadamkan lampu, *ac*, monitor saat setelah selesai waktu bekerja. Kemudian saat malam hari *security* akan mengontrol seluruh area office untuk memastikan semua perlengkapan yang menggunakan energi listrik sudah mati. Program atau praktik dari menjaga lingkungan ini diterapkan oleh human resources department guna mengajak karyawan agar mengetahui betapa pentingnya lingkungan yang sehat dan bersih. Kesadaran lingkungan yang dimiliki setiap

individu merupakan pengetahuan lingkungan, nilai-nilai, kemauan bertindak, dan perilaku aktual yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain niat dan unsur situasional (Julina, 2016). Namun kesadaran karyawan dalam memilah pembuangan sampah masi kurang, sehingga masi banyak sampah yang tercampur.

Berdasarkan tentang permasalahan lingkungan yang terjadi pada Kuta Seaview Boutique Resort. Maka penulis memiliki dasar ide untuk meneliti GHRM dalam upaya meningkatkan keesadaran lingkungan karyawan dengan judul **“Implementasi Green Human Resources Management Dalam Upaya Mendukung Kesadaran Lingkungan Karwayan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan praktik Green Human Resources Management (GHRM) di Kuta Seaview Boutique Resort?
2. Sejauh mana praktik *green human resources management* (GHRM) tersebut mendukung kesadaran lingkungan karyawan di Kuta Seaview Boutique Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi *green human resorces management* terhadap kesadaran lingkungan karyawan di Kuta Seaview Boutique Resort.
2. Untuk menganalisis sejauh mana praktik *green human resources management* tersebut mendukung kesadaran lingkungan karyawan di Kuta Seaview Boutique Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan penelitian ini dapat diuraikan secara teoritis dan praktis yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat membantu mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam fungsi dasar HRD. Penggunaan praktik rekrutmen dan seleksi yang berkelanjutan dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Politeknik Negeri Bali

Membuka peluang untuk kerjasama antara kampus dan industri dalam mengembangkan dan menerapkan praktik berkelanjutan di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Menerapkan *green recruitment* dan *green selection* akan meningkatkan citra perusahaan sebagai organisasi yang mendukung perbaikan lingkungan serta peduli lingkungan.

3. Bagi penulis

Penulis dapat mengembangkan pemahaman mendalam tentang praktik *Green Human Resources*, meningkatkan keahlian dalam manajemen sumber daya manusia berkelanjutan serta penulis dapat memperdalam pengetahuan tentang dampak industri terhadap lingkungan dan cara-cara mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam fungsi HR.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan

Ruang lingkup dan batasan penelitian ini meneliti tentang Penerapan *Green Human Resources Management* dalam Upaya Mendukung Kesadaran Lingkungan Karyawan di Kuta Seaview Boutique Resort. Penelitian ini akan berfokus pada pembahasan terhadap *Green Human Resources Management* dan Kesadaran Lingkungan. Dalam *Green Human Resources Management* terdapat tiga dimensi yaitu : *Green Recruitment*, *Green Selection* dan *Green Compensation*. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Instrumen untuk pengumpulan data dapat berbentuk test dan nontest. Untuk instrumen yang berbentuk *non test*, dapat digunakan sebagai kuesioner, pedoman observasi dan wawancara (Hardani., 2022). Dalam penelitian campuran kualitatif dan kuantitatif ini menggunakan teknik pengumpulan data meliputi : observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, kuesioner. Penelitian dilaksanakan pada Kuta Seaview Boutique Resort yang dimulai dari 5 Juli 2023 hingga 4 Januari 2024. Dalam penelitian ini mengusung konsep yang mengacu pada ramah lingkungan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Simpulan pertama adalah *green human resources* terdapat 3 (tiga) dimensi, dimensi pertama yakni *green recruitment* memperoleh persentase nilai sebesar 92%. Hal ini berarti bahwa Kuta Seaview Boutique Resort sudah menerapkan *green recruitment* dengan sangat baik dimana sub indikator mengenai Menyebar *flyer job vacancy* melalui *platform* media yang ramah lingkungan mendapatkan persentase tertinggi yakni 95%. Dimensi yang kedua yakni *green selection* memperoleh persentase sebesar 88%.

Hal ini berarti bahwa Kuta Seaview Boutique Resort sudah menerapkan *green selection* dengan sangat baik dimana sub indikator mengenai Memberikan pertimbangan atau poin tambahan terhadap peserta yang memiliki pemahaman dan komitmen terhadap kesadaran lingkungan mendapatkan persentase tertinggi yakni 90%. Dimensi ketiga yakni *green compensation* memperoleh persentase sebesar 94%.

Hal ini berarti bahwa Kuta Seaview Boutique Resort sudah menerapkan *green compensation* dengan sangat baik dimana kedua sub indikator mengenai Memberikan kompensasi atau insentif menggunakan metode *cashless* dan memberikan penghargaan kepada karyawan baik penghargaan secara finansial

maupun apresiasi dalam bentuk insentif mendapatkan persentase 94%.

Begitu juga kesadaran lingkungan karyawan dinilai berdasarkan 3 (tiga) aspek yakni pengetahuan, sikap, dan tindakan. Keseluruhan aspek dari kesadaran lingkungan karyawan memperoleh nilai rata – rata 94%. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan Kuta Seaview Boutique Resort terhadap lingkungan sudah sangat tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa implementasi *green human resources* telah mencapai tahap yang baik karena telah dibuktikan oleh kemajuan pengetahuan, sikap dan tindakan terhadap kesadaran lingkungan yang dimiliki oleh karyawan di Kuta seaview Boutique Resort.

Kedua praktik *green human resources management* (GHRM) di Kuta Seaview Boutique Resort secara nyata mendukung kesadaran lingkungan karyawan, dengan persentase tinggi mencapai 91% untuk GHRM dan 94% untuk kesadaran lingkungan. Inisiatif yang diterapkan, seperti program pelatihan keberlanjutan dan kebijakan ramah lingkungan, berhasil membekali karyawan dengan pengetahuan dan mendorong tindakan *pro*-lingkungan. Tingginya kesadaran ini menunjukkan bahwa karyawan siap menerapkan prinsip keberlanjutan dalam aktivitas sehari-hari, menciptakan budaya organisasi yang responsif terhadap isu lingkungan. Implementasi *green human resources management* (GHRM) di Kuta Seaview Boutique Resort memang sudah diterapkan dengan baik, terlihat dari tingginya kesadaran lingkungan karyawan dan efektivitas inisiatif yang dilaksanakan. Praktik GHRM sudah berada pada tahap yang efektif namun, untuk mencapai hasil yang lebih maksimal, perlu dilakukan pengoptimalan lebih lanjut terhadap implementasi GHRM. Dengan meningkatkan strategi dan

program yang ada, resort dapat lebih efektif dalam mendorong partisipasi karyawan dan memperkuat budaya keberlanjutan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

5.2 Saran

1. Dengan adanya implementasi *Green human resource management* dalam mendukung kesadaran lingkungan karyawan di Kuta Seaview Boutique Resort, diharapkan Kuta Seaview Boutique Resort bisa tetap mempertahankan serta memaksimalkan penerapan GHRM agar dapat terus mendukung kesadaran lingkungan para karyawannya, yang tentunya dapat memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan sekitar Kuta Seaview Boutique Resort.
2. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan atau perbandingan pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam materi, pembelajaran dan tingkatan pendidikan yang sama maupun dalam materi, pembelajaran dan tingkatan pendidikan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A., Wahyuni, D., Dewi, A. J., Kuswara, W., & Purwani, R. (2023). Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business : Conceptual Approach. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 8(2), 292–299.
- Amran, A., Perkasa, M., Satriawan, M., Jasin, I., & Irwansyah, M. (2019). Assessing students 21st century attitude and environmental awareness: Promoting education for sustainable development through science education. *Journal of Physics: Conference Series*, 1157(2). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1157/2/022025>
- 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), 63.
- 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>
- Djalil, A., & Devi, W. S. G. R. (2021). Dampak Green Compesation, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Len Industri (Persero). *Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 3(2), 104–112. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v3i2.338>
- Duggal, G., & Jain, L. K. (2020). Green Hrm – a Way To Greening the Environment. *Globus An International Journal of Management & IT*, 11(2), 1. <https://doi.org/10.46360/globus.mgt.120201001>
- Febrina, Laila, Wahyudi, Dedy, Dwi Harki, R. (2021). Kajian Emisi CO2 Berdasarkan Jejak Karbon Sekunder di Lingkungan Universitas Sahid Jakarta Study of CO2 Emissions Based on the Secondary Carbon Footwear in the Environment of Sahid University Jakarta. *Jurnal SEOI*, 3(1), 2021.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Farla WK, W. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i2.1627>
- Hardani., et al. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In H. A. A.Md., AK (Ed.), *LP2M UST Jogja* (Issue March). CV. Pustaka Ilmu.
- Hardani, . et al. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In C. P. Ilmu (Ed.), *LP2M UST Jogja* (Issue March). Helmina Andriani on. <https://www.researchgate.net/publication/340021548%0ABuku>
- Ical, I., & Mane, A. (2022). Kesadaran Lingkungan Dalam Pengelolaan Sampah Di Pantai Nirwana Kota Baubau. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 11(2), 85–97. <https://doi.org/10.21009/jgg.v11i2.26419>
- Indriyani, S., Afandi, A., & Wahyuni, E. S. (2020). Literasi Lingkungan Dan Kesadaran Lingkungan : Potensi Dan Tantangan Dalam Pendidikan Abad 21. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan 2020, March*, 239–245. https://www.researchgate.net/publication/353016532_LITERASI_LINGKU

NGAN_DAN_KESADARAN_LINGKUNGAN_POTENSI_DAN_TANTA
NGAN_DALAM_PENDIDIKAN_ABAD_21

- Julina. (2016). Analisis Pengetahuan Lingkungan Dan Perilaku Ramah Lingkungan Berdasarkan Gender Dan Tingkat Pendidikan Di Kota Pekanbaru. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 15(2), 232. <https://doi.org/10.24014/marwah.v15i2.2650>
- Mahfud, Y., & Affandi, A. (2022). Efek Mediasi Organization Citizenship for Environment Pada Pengaruh Green Recruitment Dan Green Training Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada Karyawan PT. Javalab Industries Indonesia). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2(6), 73–87.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2022). GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT IGD DI RUMAH SAKIT UMUM SARI ASIH TANGERANG Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 357–363.
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- 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.
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2018-0155>
- Satria, J. J., & Resmawa, I. N. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. *Ikraith-ekonomika*, 5(3), 72–87. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2443>
- Sugiarto, A., & Gabriella, D. A. (2020). Kesadaran Dan Perilaku Ramah Lingkungan Mahasiswa Di Kampus. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 260. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21061>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed)*. ALFEBETA BANDUNG.
- Sukwika Tatan, et al. (2023). *Menentukan Populasi dan Sampling* (M. P. Sari Ervi Novita, S.Pd. (ed.); Issue August). PT. Mifandi Mandiri Digital Redaksi.
- Widiati, I. A. P., & Permatasari, I. (2022). Strategi Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan (Sustainable Tourism Development) Berbasis Lingkungan Pada Fasilitas Penunjang Pariwisata di Kabupaten Badung. *Kertha Wicaksana*, 16(1), 35–44. <https://doi.org/10.22225/kw.16.1.2022.35-44>
- Wilson, J. (2022). Strategi Pengembangan Minat Kunjungan Wisatawan Lokal Dan International Pada Homestay Di Kabupaten Tanah Karo. *Jurnal Ilmiah*

Akomodasi Agung, 9(1), 48–67.

Yoga, P. (2023). *Jurusan pariwisata politeknik negeri bali* (Vol. 701981, Issue 0361). Politeknik Negeri Bali.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI