

SKRIPSI
MODEL GREEN RECRUITMENT DAN SELECTION
DI NOVOTEL BALI NUSA DUA



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Putu Yulinda Indriarini

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024

SKRIPSI
MODEL GREEN RECRUITMENT DAN SELECTION
DI NOVOTEL BALI NUSA DUA



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Putu Yulinda Indriarini
NIM 2015834125

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024

SKRIPSI

MODEL GREEN RECRUITMENT DAN SELECTION DI NOVOTEL BALI NUSA DUA

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



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Putu Yulinda Indriarini
NIM 2015834125

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**MODEL GREEN RECRUITMENT DAN SELECTION
DI NOVOTEL BALI NUSA DUA**

Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
Pada Jumat, 28 Juni 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM
NIP 196212311990102001



Dr. Drs. I Nyoman Winia, M.Si
NIP 196206112000031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali



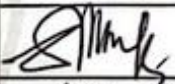
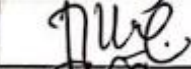

Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST. Par., M. Par
NIP 198409082008122004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul:

MODEL GREEN RECRUITMENT DAN SELECTION DI NOVOTEL BALI NUSA DUA

yang disusun oleh **Ni Putu Yulinda Indriarini (NIM 2015834125)** telah
dipertahankan dalam Sidang Skripsi di depan Tim Penguji
Pada hari Kamis tanggal 18 Juli 2024

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM NIP 196212311990102001	
Anggota	Drs. I Gusti Putu Sutarma, M. Hum NIP 196412311990031025	
Anggota	Ni Putu Lianda Ayu Puspita, SE., M.Tr.Par NIK 202111012	

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 : Ni Putu Yulinda Indriarini
NIM : 2015834125
Program Studi : D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

MODEL GREEN RECRUITMENT DAN SELECTION DI NOVOTEL BALI NUSA DUA

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

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

Badung, Juli 2024



Ni Putu Yulinda Indriarini

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa/Ida Sang Hyang Widhi Wasa yang telah memberikan karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “Model *Green Recruitment* Dan *Selection* di Novotel Bali Nusa Dua” dapat penulis selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penyusunan skripsi ini merupakan sebuah wadah penyaluran ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian sebagai langkah dalam memenuhi syarat agar dapat menyelesaikan Pendidikan Terapan S1 Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan masukan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE, M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Jurusan pariwisata 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, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang serta membantu memberikan kelancaran dan masukan bagi penulis.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM, selaku Pembimbing I atas waktu bimbingan, masukan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
6. Dr. Drs. I Nyoman Winia, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan dan bimbingan nya untuk membantu penuliss agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

7. Semua dosen staf Jurusan Pariwisata yang telah mendidik dan mengajari saya ilmu pengetahuan mengenai pariwisata selama belajar di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
8. Seluruh Staf Novotel Bali Nusa Dua yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang sudah membantu dalam pengumpulan data, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.
9. I Ketut Sudita dan Ni Wayan Sudiari Orang tua tercinta yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan serta semangat dalam penyusunan skripsi.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai referensi guna mengembangkan penelitian selanjutnya.



Penulis

Ni Putu Yulinda Indriarini

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Yulinda Indriarini, Ni Putu, 2024, Model *Green Recruitment* dan *Selection* di Novotel Bali Nusa Dua. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM, dan Pembimbing II: Dr. Drs. I Nyoman Winia, M.Si.

Kata kunci: *Green Selection* Dan *Recruitment*, Model, GHRM

Penelitian ini dilakukan di Novotel Bali Nusa Dua dengan tujuan untuk mendalami penerapan *green recruitment* dan *green selection* yang telah diterapkan di hotel tersebut. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menemukan model yang tepat dalam penerapan *green recruitment* dan *green selection* agar dapat meningkatkan pelaksanaan praktek tersebut oleh Human Resources Department di Novotel Bali Nusa Dua. Penelitian ini didasarkan pada tujuh indikator *green recruitment* dan *green selection*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi langsung di lapangan dan wawancara dengan pihak-pihak terkait di Novotel Bali Nusa Dua. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *green recruitment* dan *green selection* di Novotel Bali Nusa Dua belum maksimal. Beberapa kendala dan tantangan masih dihadapi dalam upaya mengintegrasikan konsep ramah lingkungan dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan. Untuk mengatasi hal ini, disarankan agar pelatihan program ramah lingkungan lebih disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Selain itu, diperlukan penetapan standar operasional prosedur yang jelas terkait pelestarian lingkungan untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mengikuti praktik-praktik ramah lingkungan. Manajemen Novotel Bali Nusa Dua diharapkan dapat menerapkan *green recruitment* dan *green selection* secara lebih efektif agar dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung upaya *green tourism* yang berkelanjutan.

ABSTRACT

Yulinda Indriarini, Ni Putu, 2024, *Model Green Recruitment and Selection At Novotel Bali Nusa Dua Thesis: Tourism Business Management, Department of Tourism, Bali State Polytechnic.*

This thesis has been approved and checked by Supervisor I: Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM, and Supervisor II: Dr. Drs. I Nyoman Winia, M.Si.

Keywords: Green Selection and Recruitment, Model, GHRM

This research was conducted at Novotel Bali Nusa Dua with the aim of delving into the implementation of green recruitment and green selection practices at the hotel. Additionally, the study seeks to identify the appropriate model for implementing green recruitment and green selection in order to enhance these practices by the Human Resource Department at Novotel Bali Nusa Dua. The research is based on seven indicators of green recruitment and green selection. The data analysis method used in this study is a descriptive qualitative approach. Data were collected through direct field observations and interviews with relevant parties at Novotel Bali Nusa Dua. The findings indicate that the implementation of green recruitment and green selection at Novotel Bali Nusa Dua has not yet been maximized. Several challenges and obstacles are still encountered in efforts to integrate environmentally friendly concepts into the recruitment and selection processes. To address these issues, it is recommended that environmental program training be more widely disseminated to all employees. Additionally, there is a need to establish clear standard operating procedures related to environmental conservation to ensure that all employees understand and follow environmentally friendly practices. The management of Novotel Bali Nusa Dua is expected to implement green recruitment and green selection more effectively to enhance operational efficiency and support sustainable green tourism initiatives.

POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR	ii
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Hotel	6
2.1.2 <i>Green Human Resources Management</i>	7
2.1.3 <i>Green Recruitment</i>	8
2.1.4 <i>Green Selection</i>	10
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	13
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	19
3.2 Objek Penelitian.....	19
3.3 Identifikasi Variabel	19
3.4 Definisi Operasional Variabel	20
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.5.1 Jenis Data.....	21
3.5.2 Sumber Data	22
3.6 Pengumpulan Data.....	22
3.6.1 Observasi	23
3.6.2 Wawancara	23
3.6.3 Dokumentasi	24
3.7 Penentuan Informan.....	24

3.8 Analisis Data.....	24
3.8.1 <i>Data Reduction</i> (Reduksi Data).....	25
3.8.2 <i>Display Data</i>	25
3.8.3 <i>Conclusion Drawing</i> atau <i>Verification</i>	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	27
4.1.1 Sejarah Singkat Novotel Bali Nusa Dua	27
4.1.2 Fasilitas Novotel Bali Nusa Dua	28
4.1.3 Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan Human Resources Department	28
4.2 Hasil Dan Pembahasan	32
4.2.1 Penerapan <i>Green Recruitment</i> dan <i>Selection</i> di Novotel Bali Nusa Dua	32
4.2.2 Model Penerapan Dalam Mendukung <i>Green Rrtecruitment</i> Dan <i>Selection</i> di Novotel Bali Nusa Dua.....	40
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Simpulan.....	55
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	60



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, Sub Indikator.....	20
---	----



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Oragnisasi HRD Novotel Bali Nusa Dua	29
Gambar 4. 2 Model <i>Green Recruitment</i>	45
Gambar 4. 3 Model <i>Green Selection</i>	48



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pertanyaan Wawancara Untuk Human Resources.....	60
Lampiran 2	Pertanyaan Wawancara Untuk Karyawan.	61
Lampiran 3	Jawaban Wawancara Dengan Pihak Human Resources.	62
Lampiran 4	Hasil Wawancara Dengan Karyawan.	68
Lampiran 5	Hasil Reduksi Wawancara.	74
Lampiran 6	Dokumentasi Formulir Data Diri Calon Karyawan.	76
Lampiran 7	Dokumentasi Pemanfaatan <i>Recycle Paper</i>	78
Lampiran 8	Dokumentasi HRD Sedang Melakukan Wawancara Online.	78
Lampiran 9	Dokumentasi File.	79
Lampiran 10	Flyer Novotel Bali Nusa Dua.	80
Lampiran 11	Dokumentasi Formulir Yang Harus Dilengkapi Oleh <i>Head Of Department</i> Jika Ingin Merekrut Karyawan.	81
Lampiran 12	Dokumentasi Kegiatan Wawancara Dengan Pihak HRD.	82
Lampiran 13	Dokumentasi Kegiatan Wawancara Dengan Karyawan.	83
Lampiran 14	Dokumentasi Saat Merekomendasikan Model <i>Green Recruitment</i> dan <i>Selection</i> Oleh Penulis ke HRD Novotel Bali Nusa Dua.	84

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Untuk memenuhi keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional. Sebagai elemen utama dalam organisasi, sumber daya manusia lebih penting dibandingkan elemen lainnya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalamnya (Hayati and Yulianto, 2021). Dalam menghadapi masalah lingkungan dan pembangunan berkelanjutan, perusahaan perlu mengembangkan akomodasi dan konsep bisnis hijau. Hal yang dapat dilakukan yaitu mempertimbangan pengelolaan lingkungan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu contoh pendukung bisnis hijau adalah *Green Human Resources Management* (GHRM). *Green HRM* adalah kebijakan HRD untuk mempromosikan penggunaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam organisasi bisnis secara umum serta mempromosikan pentingnya lingkungan keberlanjutan (Irmawati and Trihardjanti, 2019).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Mengembangkan kemampuan ramah lingkungan karyawan melibatkan integrasi pemikiran positif tentang lingkungan ke dalam perusahaan melalui aktivitas SDM seperti rekrutmen dan seleksi. Setelah direkrut, karyawan terus termotivasi melalui pengukuran kinerja dan sistem penghargaan yang

berfokus pada penyediaan peluang untuk meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan (Makarim, 2021). *Green recruitment* merupakan praktik dari *Green Human Resources Managemet* (GHRM). *Green Recruitment* disebut juga dengan perekreutan dimana perusahaan mencari calon pekerja yang memiliki dorongan untuk berkontribusi dalam pengelolaan lingkungan serta kemampuan untuk memberikan ide-ide guna meningkatkan kualitas pekerjaan. Sedangkan *Green Selection* adalah proses pemilihan karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang lingkungan. (Tang *et al.*, 2018). Begitu juga dengan di Novotel Bali Nusa Dua.

Novotel Bali Nusa Dua memiliki berbagai departemen, salah satunya adalah Human Resources, yang berperan penting dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan hotel. Sumber daya manusia adalah elemen vital dalam mendukung praktik Green Human Resources Management (GHRM) di hotel ini. Namun, Novotel Bali Nusa Dua belum sepenuhnya menerapkan GHRM. Hal ini terlihat dari belum adanya integrasi aspek lingkungan dalam strategi rekrutmen perusahaan, kurangnya komunikasi kebijakan lingkungan selama proses rekrutmen, tidak adanya elemen pengetahuan lingkungan dalam pedoman wawancara, serta ketiadaan buku panduan konsep hijau bagi calon karyawan. Selain itu, perusahaan belum mewajibkan penguji bersertifikasi khusus dari manajemen dan belum menyediakan fasilitas seleksi yang lengkap dan ramah lingkungan, seperti penggunaan *Google Forms* sebagai pengganti formulir *hard copy*. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan GHRM di Novotel Bali Nusa Dua belum optimal. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan *green recruitment* dan *selection* guna mendukung GHRM dan meningkatkan efisiensi waktu.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Model *Green Recruitment* dan *Selection* di Novotel Bali Nusa Dua**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan *green recruitment* dan *selection* di Novotel Bali Nusa Dua?
2. Bagaimanakah model penerapan *green recruitment* dan *selection* di Novotel Bali Nusa Dua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang dapat dijabarkan adalah:

1. Untuk menganalisis penerapan *green recruitment* dan *selection* di Novotel Bali Nusa Dua.
2. Untuk menyusun model penerapan *green recruitment* dan *selection* di Novotel Bali Nusa Dua.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoretis dan manfaat praktis dengan uraian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dan setidaknya menjadi tambahan pemikiran bagi dunia pendidikan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi di Jurusan Pariwisata dan Politeknik Negeri Bali.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat yang penulis klasifikasikan sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman yang sangat berharga untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama perkuliahan, penelitian ini juga berfungsi sebagai Tugas Akhir (Skripsi) yang diperlukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Terapan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

b. Bagi Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk memperluas sumber pengetahuan, terutama bagi mahasiswa Jurusan Pariwisata yang akan menyusun Tugas Akhir (Skripsi). Selain itu, penelitian ini juga berfungsi sebagai tambahan referensi dalam koleksi keputakaan di Politeknik Negeri Bali.

c. Bagi Pihak Novotel Bali Nusa Dua

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi pihak hotel tempat penelitian dilakukan. Selain itu, diharapkan juga dapat menjadi sumber informasi yang berguna dan membantu dalam pengembangan operasional serta kinerja karyawan untuk mendukung konsep *green hotel*.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis fokus pada objek penelitian di Novotel Bali Nusa Dua, khususnya di Departemen Sumber Daya Manusia (HR). Ruang lingkup dan batasan penelitian ini terbatas pada variabel-variabel yang berkaitan dengan Human Resources, termasuk *green recruitment* dan *selection* yang berdampak pada lingkungan hotel. Penelitian ini dilakukan di Departemen HR dengan melibatkan seluruh karyawan di departemen tersebut serta 3 karyawan dari departemen lain sebagai sampel. Indikator yang digunakan mencakup dimensi *green recruitment* yang terdiri dari tiga aspek: lingkungan, kebijakan hotel, dan pengetahuan, sedangkan dimensi *green selection* mencakup indikator seperti tahapan yang jelas, kualitas metode, penguji ahli, dan fasilitas seleksi.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, penerapan *green recruitment* dan *selection* yang dilakukan oleh HRD di Novotel Bali Nusa Dua masih belum di terapkan dengan baik, hal yang sudah diterapkan hanya memanfaatkan *recycle paper* untuk mencetak ulang dokumen yang diharuskan untuk di cetak dan menggunakan media online seperti *zoom meeting* dan *google meet* untuk melakukan wawancara dengan kandidat yang berada diluar pulau Bali saja, kandidat yang berada di pulau Bali masih di harapkan hadir untuk melaksanakan wawancara secara manual/*offline*. Masih banyak hal yang belum diterapkan secara maksimal, seperti masih menggunakan kertas dalam proses rekrutmen, masih menerapkan proses wawancara secara *offline* begitu juga dalam proses *screening* pada resume/CV kandidat masih dilakukan secara manual.

Dari hasil penelitian dan observasi yang dilakukan oleh penulis *Human Resource* Novotel Bali Nusa Dua masih berupaya dalam mewujudkan dan meningkatkan penerapan *green recruitment* dan *selection*, dari hasil wawancara pihak HRD juga belum memiliki model mengenai *green recruitment* dan *selection*, maka dari itu penulis membuat model yang dapat diimplementasikan untuk mendukung *green recruitment* dan *selection* di Novotel Bali Nusa Dua.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan di Novotel Bali Nusa Dua khususnya pada Human Resources Departement, adapun saran yang diberikan yaitu, dalam mendukung dan mewujudkan lingkungan hijau sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan proses rekrutment dan seleksi yang ramah lingkungan yaitu dengan cara menerapkan praktik *green recruitment* dan *selection*, praktik tersebut akan mempermudah pekerjaan dan dapat mengefisiensi waktu, sebaiknya pihak *Human Resource* memasukkan unsur lingkungan pada strategi rekrutmen perusahaan, mengkomunikasikan kebijakan perusahaan terhadap kelestarian lingkungan pada saat proses rekrutmen, mengenai buku panduan tentang konsep *green* untuk mengurangi penggunaan kertas dan biaya yang dikeluarkan oleh departemen maupun hotel agar membuat *e-book*/buku online mengenai konsep *green* tersebut, buku online tersebut bisa berupa file atau link yang dapat dengan mudah diakses oleh karyawan, Human Resources Department sebaiknya mengikuti sertifikasi khusus penguji ahli. Selain itu pelatihan terkait program ramah lingkungan juga perlu untuk dilakukan seperti melakukan sosialisasi, dan lain-lain, dan juga perlu adanya standar operasional prosedur dan sanksi yang tegas terkait dengan pelestarian lingkungan hidup agar pelaksanaannya menjadi lebih maksimal.

Sebaiknya pihak *management* Novotel Bali Nusa Dua bisa menerapkan model *green recruitment* dan *selection* untuk merekrut karyawan agar lebih efisien dan dapat mendukung program *green tourism*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A. and Aldisa, R. T. (2023) 'KLIK: Kajian Ilmiah Informatika Dan Komputer Perbandingan Metode Preference Selection Index Dan Kombinasi Preference Selection Index Dan TOPSIS Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Hotel', *Media Online*, 3(6), pp. 1080–1087. doi: 10.30865/klik.v3i6.960.
- Aluvala, ravi (2017) *Millennial Workforce – A Contemplation*. Zenon Academic Publishing.
- Ang, P. and Mon, M. D. (2022) 'Article history', *Pengaruh Green Intellectual Capital, Green Training, Green Recruitment and Selection dalam Konsep Paperless terhadap Sustainable Performance pada Bank BPR Kota Batam*.
- Angga Pratama (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Tri Putranto. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Arianto, N. and Muhammad, J. (2018) 'Pengaruh Fasilitas Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan.', *Jurnal Ilmiah Semarak*, 1, pp. 107–115.
- Chandra, A. J. (2023) *Certified Human Resources Manager: Syarat, Peran dan Tanggung Jawab*, <https://aikrut.id/blog/human-resource/chrn-adalah.html>.
- Dianawati, D. (2022) *Implementasi Green Recruitment And Selection Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Di The Kayon Resort Ubud*.
- Fajri, C. and Amelya, A. (2022) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci', *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), pp. 369–373. Available at: <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>.
- Harahap, L. R., Anggraini, R. and Effendy, R. Y. (2020) *Analisis Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Perusahaan PT Eastparc Hotel, Tbk (Masa Awal Pandemi Covid-19)*, *Competitive Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Available at: <http://eastparc.co.id/investment/detail/1..>
- Hariyati, N. Y. (2019) *Modul Matakuliah Metodologi Penelitian 2019, Modul Matakuliah Metodologi Penelitian 2019*. Edited by N. Y. Hariyati. Surabaya: Akademi farmasi Surabaya.
- Harras, H., Sugiarti, E. and Wahyudi (2020) *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Edited by Wahyudi. Unpam Press.
- Hayati, N. and Yulianto, E. (2021) 'Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia', *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), pp. 98–115.
- Irmawati, B. and Trihardjanti, C. (2019) *Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan Di Semarang*. Semarang.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M. T. (2007) *Organizational Behavior And Management*. 6th edn. McGraw-Hill/Irwin.
- Jaya, I. M. L. M. (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. 2nd edn. Edited by F. Husaini, M. Fikri, and D. Syahputra. Yogyakarta: Quadrant.
- Kiplangat, T. J., Sang, H. and Kingori, P. (2022) 'Influence of Green Recruitment and Selection on Sustainability of Selected Tea Factories in Kericho Highlands Region, Kenya', *East African Journal of Business and Economics*, 5(1), pp. 1–10. doi: 10.37284/eajbe.5.1.522.
- Kustini, H. (2017) *General Hotel Management*. Edited by D. S. Santoso and D. Novidiantoko. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Makarim, A. F. (2021) *Pengaruh Praktik Green Human Resource Management (Ghrm) Terhadap Turnover Intentions Dimediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt. Angkasa Pura I*. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Novi, V. (2022) *Pengertian Struktur Organisasi: Fungsi, Jenis, dan Contoh*. Available at: <https://www.gramedia.com/literasi/struktur-organisasi/> (Accessed: 24 March 2024).
- Nurbatin, D. (2016) 'Sebuah Model Penelitian Pengembangan untuk Pengelolaan Keuangan dan Pelayanan pada Bisnis Internet', *Journal of Research and Applications: Accounting and Management*, 1(3), p. 249. doi: 10.18382/jraam.v1i3.48.
- Pieter, H. zan (2017) *Dasar-Dasar Komunikasi bagi Perawat*. pertama. Edited by I. Fahmi. Jakarta: Kencana.
- Renata, G. and Rokhyadi, A. P. (2023) 'Pengaruh *Green Training, Green Recruitment And Selection Dan Green Empowerment Terhadap Green Performance Management Di Bengkel Sepeda Motor AHASS Bantul*', 1(4), pp. 342–365. doi: 10.30640/trending.v1i4.1689.
- Safroni, Isrososiawan *et al.* (2020) '*Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan*', *Jurnal Co Management*, 3(2), pp. 457–470.
- Safroni, I *et al.* (2020) *Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan, Human Resources Management Mendukung...|*.
- Said, E. (2018) *Edukasi Lingkungan untuk Penyadaran Masyarakat*, <http://p3esuma.menlhk.go.id/versi3/index.php/news/87-berita/704-edukasi-lingkungan-untuk-penyadaran-masyarakat>.
- Sudini, L. P. and Arthanaya, I. W. (2022) 'Pengembangan Desa Wisata dan Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Potensi Lokal', *Jurnal Ilmu Hukum*, 18.
- Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd edn. Bandung: CV. Alfabeta.

- Swita, A. (2023) *Pentingnya Memiliki Kebijakan Perusahaan Yang Jelas*, <https://hrpods.co.id/management-and-leadership/pentingnya-memiliki-kebijakan-perusahaan-yang-jelas>.
- Tang, G. *et al.* (2018) 'Green Human Resource Management Practices: Scale Development And Validity', *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), pp. 31–55. doi: 10.1111/1744-7941.12147.
- Tsymbaliuk, S., Vasylyk, A. and Stoliaruk, K. (2023) 'Green recruitment and adaptation practices in GHRM', in *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. Institute of Physics. doi: 10.1088/1755-1315/1126/1/012029.
- Utama, P. E., Meiliani and Anggarawati, sularsih (2022) 'Praktik Green Human Resource Management Pada Pt Bank Bengkulu.', *Student Journal of Business and Management*, 5(3), pp. 837–861.
- Virgiawan, F. and Chaerul, A. (2023) 'Implementasi Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Corporate Sustainability pada Perusahaan di Cikarang, Indonesia', 1(3), pp. 315–330. doi: 10.54066/jrea-itb.v1i3.817.
- Wijonarko, G. and Wirapraja, A. (2022) *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM)*.
- Yanti, B. (2012) *Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada Pt. Xx Di Jakarta.*, *Jurnal Liquidity*. Jakarta Selatan.
- Zientara, P. and Zamojska, A. (2018) 'Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry', *Journal of Sustainable Tourism*, 2, pp. 117–139. doi: <https://doi.org/10.1080/09669582.2016.1206554>.