

SKRIPSI
IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE*
***MANAGEMENT* PADA HUMAN RESOURCE DEPARTMENT**
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI THE RITZ-CARLTON, BALI



POLITEKNIK NEGERI BALI

Aura Tiffana

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT PADA HUMAN RESOURCE DEPARTMENT
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI THE RITZ-CARLTON, BALI**



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2024

SKRIPSI
IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE*
***MANAGEMENT* PADA HUMAN RESOURCE DEPARTMENT**
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI THE RITZ-CARLTON, BALI

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



POLITEKNIK NEGERI BALI

Aura Tiffana

NIM 2015834094

JURUSAN PARIWISATA

POLITEKNIK NEGERI BALI

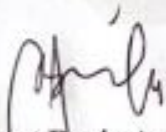
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* PADA HUMAN RESOURCE DEPARTMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI THE RITZ-CARLTON, BALI

Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan Ketua Jurusan
Pariwisata Politeknik Negeri Bali pada Kamis, 18 Juli 2024

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Made Sudiarta, SS., M.Par
NIP. 196812062002121002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata,
Politeknik Negeri Bali



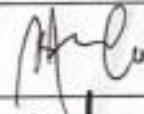
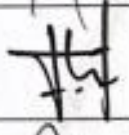

Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par.
NIP. 198409082008122004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul:

IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* PADA HUMAN RESOURCE DEPARTMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI THE RITZ-CARLTON, BALI

yang disusun oleh **Aura Tiffana (NIM 2015834094)** telah dipertahankan dalam
Sidang Skripsi di depan Tim Penguji pada hari Selasa, 16 Juli 2024

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H	
Anggota	Luh Linna Sagitarini, SE., MM	
Anggota	Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum	

Mengetahui

Ketua Jurusan Pariwisata,
Politeknik Negeri Bali



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

HALAMAN PERSYARATAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aura Tiffana

NIM : 2015834094

Program Studi : D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT PADA HUMAN RESOURCE DEPARTMENT
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI THE RITZ-CARLTON, BALI**

Yang ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata merupakan hasil karya saya. Semua informasi yang tercantum dalam dalam skripsi yang berasal dari karya orang lain yang 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 skripsi 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, 28 Juni 2024



Aura Tiffana

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat Rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi *Green Human Resource Management* Pada Human Resource Department Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Ritz-Carlton, Bali” ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Terapan pada Program Studi DIV Manajemen Bisnis Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. sebagai Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menuntut ilmu selama empat tahun 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 dukungan kepada penulis.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd., selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan arahan dan bantuan kepada penulis.
5. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan serta masukan-masukan yang sangat berarti.

6. Made Sudiarta, SS., M. Par selaku dosen pembimbing II atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung, memberikan masukan dan mengarahkan penulis.
7. Ibu dan Bapak Dosen Pengajar Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah sabar mengajar dan membimbing penulis.
8. General Manager Hotel, Learning and Developing Manager, Asisten *Human Resource Manager*, serta karyawan *Human Resource* di hotel The Ritz-Carlton Bali yang telah memberi kesempatan, membantu dan bersedia mendukung selama penulis melakukan penelitian.
9. Orang tua penulis dan bapak Yulio Anthoni Duari yang selalu memberikan dukungan moral dan material kepada penulis
10. Semua rekan-rekan Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali dan semua pihak yang telah membantu dan mendukung penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan baik dari segi penyusunan kalimat maupun tata bahasa dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Badung, 18 Juli 2024

Penulis

ABSTRAK

Tiffana, Aura. (2024). Implementasi *Green Human Resource Management* Pada Human Resource Department Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Ritz-Carlton, Bali. 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: Made Sudiarta, SS., M.Par

Kata Kunci: *Green Human Resource Management*, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ramah Lingkungan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi *green human resource management* di human resource department di The Ritz-Carlton, Bali dan keterkaitan implementasi *green human resource management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di The Ritz-Carlton, Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Cara pengambilan data dengan mewawancarai secara mendalam (indepth interview) kepada 4 (empat) orang informan yang merupakan karyawan Human Resource Department di The Ritz-Carlton, Bali. Informan tersebut dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *green human resource management* pada setiap indikatornya terbilang cukup tinggi karena seluruh karyawan memiliki kesadaran lingkungan. Implementasi *green human resource management* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, yaitu hotel mendukung kegiatan ramah lingkungan dengan *save energy*, melakukan rekrutmen melalui website, melakukan kegiatan kepedulian lingkungan seperti beach cleaning, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. The Ritz-Carlton, Bali juga mendorong partisipasi aktif karyawan dalam inisiatif berkelanjutan dan membangun budaya perusahaan yang mendukung *sustainability*.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Tiffana, Aura. (2024). Implementasi *Green Human Resource Management* Pada Human Resource Department Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Ritz-Carlton, Bali. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H, and Supervisor II: Made Sudiarta, SS., M.Par

Keywords: Green Human Resource Management, Employee Performance, Human Resource Management, Eco-friendly

This research aims to describe the implementation of green human resource management in the human resource department at The Ritz-Carlton, Bali and the relationship between the implementation of green human resource management in improving employee performance at The Ritz-Carlton, Bali. The research method used is a qualitative descriptive method. The method for collecting data was by interviewing 4 (four) informants who were employees of the Human Resource Department at The Ritz-Carlton, Bali. The informants were selected using a purposive sampling technique. The research results show that the implementation of green human resource management in each indicator is quite high because all employees have environmental awareness. Implementing green human resource management can improve employee performance in various ways, namely hotels supporting environmentally friendly activities by saving energy, recruiting through websites, carrying out environmental awareness activities such as beach cleaning, and giving awards to employees who excel. The Ritz-Carlton, Bali also encourages active employee participation in sustainable initiatives and builds a company culture that supports sustainability.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSYARATAN TIDAK PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR BAGAN	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 dan Batasan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Hotel.....	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Definisi <i>Green Human Resource Management</i>	13
2.1.4 Dimensi <i>Green Human Resource Management</i>	14
2.1.5 Definisi Kinerja Karyawan Human Resource Department.....	18
2.1.6 Aspek Kinerja Karyawan Human Resource Departement.....	18

2.2	Hasil Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3	Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN		23
3.1	Lokasi dan Periode Penelitian.....	23
3.2	Objek Penelitian.....	24
3.3	Identifikasi Variabel.....	25
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5.1	Jenis Data.....	28
3.5.2	Sumber Data.....	29
3.6	Penentuan Informan.....	30
3.7	Pengumpulan Data.....	30
3.8	Analisis Data.....	32
3.8.1	Reduksi Data.....	33
3.8.2	Penyajian Data.....	33
3.8.3	Penarikan Kesimpulan.....	34
BAB IV PEMBAHASAN.....		36
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.1	Sejarah The Ritz-Carlton, Bali.....	38
4.1.2	Fasilitas The Ritz-Carlton, Bali.....	40
4.1.3	Struktur Organisasi Department Human Resource.....	45
4.2	Penyajian Hasil dan Pembahasan.....	48
4.2.1	Implementasi <i>Green Human Resource Management</i> di Human Resource Department di The Ritz-Carlton, Bali.....	49
4.2.2	<i>Green Human Resource Management</i> meningkatkan kinerja karyawan di The Ritz-Carlton, Bali.....	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		70
5.1	Simpulan.....	70
5.2	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....		73
LAMPIRAN.....		76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 4.1 Tipe Kamar The Ritz-Carlton, Bali	38
Tabel 4.2 Restaurant & Bar The Ritz-Carlton, Bali	38



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Lokasi The Ritz-Carlton, Bali	22
Gambar 4.1 Hotel The Ritz-Carlton, Bali	34
Gambar 4.2 Kapasitas Meeting Room The Ritz-Carlton, Bali	40
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Department Human Resource	42
Gambar 4.4 Website Recruitment	48
Gambar 4.5 Toner Cartridges	49
Gambar 4.6 Recycle Paper	50
Gambar 4.7 Dyptique Amenities Kamar Tamu	51
Gambar 4.8 Pelaksanaan Training	54
Gambar 4.9 Chef Garden	54
Gambar 4.10 Beach Cleaning	55
Gambar 4.11 Penghargaan Karyawan	57

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 : Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman.....	32
Bagan 2 : Hubungan Indikator GHRM dengan Kinerja Karyawan.....	62



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara Learning & Development Manager	73.....
Lampiran 2: Pedoman Wawancara Asisten Direktur Human Resource	75.....
Lampiran 3: Pedoman Wawancara Learning & Development Officer	77.....
Lampiran 4: Pedoman Wawancara Human Resource Officer	79
Lampiran 5: Jawaban Hasil Wawancara Learning & Development Manager	81
Lampiran 6: Jawaban Hasil Wawancara Asisten Direktur Human Resource	88
Lampiran 7: Jawaban Hasil Wawancara Learning & Development Officer	93
Lampiran 8: Jawaban Hasil Wawancara Human Resource Officer	98
Lampiran 9: Hasil Dokumentasi	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata adalah suatu sektor yang berpengaruh pada pembangunan dan pengembangan perekonomian di Indonesia. Pengelolaan pariwisata yang ada di daerah juga memberikan dampak positif bagi kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat didalamnya, sehingga pariwisata menjadi suatu industri yang berkaitan dengan sektor lain karena adanya hubungan timbal balik antara pelaku wisata dengan penyelenggara wisata. Pariwisata di Indonesia menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan lokal maupun mancanegara untuk datang dan berkunjung untuk menikmati keindahan panorama maupun budaya yang ada di Indonesia salah satunya di pulau Bali. Industri pariwisata di Bali tidak hanya mencakup panorama alam yang indah, namun juga biro perjalanan wisata, transportasi, boga/restoran, atraksi wisata, wisata budaya, *event organizer*, serta akomodasi juga termasuk didalam industri pariwisata. Adapun akomodasi seperti yang kita ketahui memiliki beberapa jenis seperti hotel, *villa*, losmen, *cottage*, *mess*, asrama pelatihan, dan lain-lain. Seluruh akomodasi tersebut memiliki bentuk bangunan yang menyediakan pelayanan penginapan, penyediaan makanan dan minuman, serta beberapa fasilitas yang dapat digunakan untuk masyarakat umum yang menginap atau menempati akomodasi tersebut, sama dengan halnya fungsi hotel.

Hotel merupakan bangunan yang dikelola secara komersil yang diperuntukkan wisatawan yang ingin singgah atau menginap untuk melakukan tujuan wisata. Selain menyewakan kamar, hotel juga menyediakan fasilitas restoran dengan pilihan makanan dan minuman yang beragam, menyediakan jasa pencucian pakaian (*laundry*), *bar*, kolam renang, *gym/fitness center*, serta jasa perjalanan wisata dan penyewaan transportasi untuk mempermudah wisatawan melakukan tujuan wisata. Bahkan ada beberapa hotel yang memberikan fasilitas atraksi wisata kepada tamu yang menginap. Adanya fasilitas dan jasa yang ditawarkan oleh hotel menjadi daya tarik tersendiri bagi para tamu untuk kembali menginap di hotel dan merekomendasikan kepada kerabat maupun teman untuk dapat merasakan pengalaman menginap di hotel tersebut. Sama halnya seperti hotel The Ritz-Carlton, Bali yang terus membuat inovasi untuk menciptakan *guest for life* atau tamu seumur hidup.

Hotel The Ritz-Carlton, Bali adalah anak perusahaan Marriot International yang merupakan salah satu hotel bintang 5 (lima) yang terletak di kawasan Nusa Dua. Seperti yang kita tahu kawasan Nusa Dua memiliki banyak atraksi wisata yang menarik dan sering dikunjungi oleh wisatawan. Dengan lokasi yang strategis, hotel yang ada di kawasan Nusa Dua termasuk The Ritz-Carlton, Bali sering menjadi pilihan wisatawan untuk menginap. Tentu setiap hotel memiliki keunikan atau daya tarik masing-masing yang membuat wisatawan berkunjung tidak hanya bertujuan untuk berwisata, mereka menjadikan hotel sebagai tempat singgah selama perjalanan bisnis, merayakan ulang tahun, melakukan *wedding engagement* atau bahkan hanya sekedar ingin

menikmati fasilitas yang ada tanpa menginap. Tidak terlepas dari persaingan industri pariwisata, perhotelan yang ada di kawasan Nusa Dua melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan kunjungan wisatawan salah satunya menerapkan sistem *green* dan The Ritz-Carlton, Bali merupakan salah satu hotel yang menerapkan sistem *green* pada Human Resource Department.

Industri pariwisata di Indonesia sudah banyak yang menerapkan sistem *green* sesuai Kebijakan pemerintah Indonesia mengenai lingkungan alam diatur dalam Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor 11 Tahun 2006 tentang jenis rencana usaha dan atau kegiatan yang wajib dilengkapi dengan analisis mengenai dampak lingkungan hidup. Setiap perusahaan yang bergerak di bidang apapun termasuk pariwisata wajib berorientasi dan peduli pada lingkungan alam dan keberlanjutannya. Adapun aspek *green* yang dihimbau adalah sebagai berikut: *green economy, green building, green management, green industry, green environment, green marketing, green tourism, green technology*, dan lain-lain. Dengan diberlakukan aspek *green* di industri pariwisata dapat mengurangi dampak negatif pada lingkungan dan mendukung pembangunan serta pertumbuhan ekonomi sehingga kualitas hidup menjadi lebih meningkat. Perilaku karyawan yang berorientasi pada lingkungan juga dapat mempengaruhi kualitas kerja yang juga berdampak pada kepuasan tamu. *Green management* yang diberlakukan di industri salah satunya membantu karyawan untuk memiliki kebiasaan atau perilaku yang ramah lingkungan.

Green management adalah sebuah konsep yang menggambarkan manajemen yang mengacu pada keberlanjutan, pengurangan limbah, tanggung

jawab sosial yang berkomitmen pada prinsip pelestarian lingkungan salah satunya mencakup aspek *Green Human Resource Management*. *Green Human Resource Management* merupakan suatu praktik Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai reputasi yang lebih baik dan meningkatkan lingkungan kerja yang berkelanjutan. *Green Human Resource Management* menjadi salah satu peran penting yang dapat membantu industri perhotelan meningkatkan kinerja perusahaan terutama kinerja karyawan dan lingkungan serta mencapai budaya perusahaan hijau. Strategi ini dapat menjadikan karyawan perusahaan menjadi karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-lingkungan. The Ritz-Carlton, Bali menjadi salah satu hotel yang menerapkan beberapa aspek *Green Human Resource Management*, pengelola hotel menghimbau dan terus berusaha mempraktikkan konsep *Green Human Resource Management* dengan meminimalisir penggunaan listrik (lampu & *air conditioner*) apabila tidak digunakan, penggunaan alat makan dan minum yang dapat digunakan kembali (*reusable*), menggunakan *barcode*, melakukan *interview* karyawan secara *online*, penggunaan kertas daur ulang untuk keperluan internal, menggunakan mesin printer yang multifungsi untuk efisiensi kerja, dan lain-lain. Selama masa observasi di Human Resource Department, penulis mengetahui bahwa The Ritz-Carlton, Bali berupaya untuk menerapkan aspek *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance assessment*, *green reward and compensation*, namun belum seluruh aspek diimplementasikan secara maksimal sehingga belum menunjukkan kinerja

karyawan yang optimal. Hal tersebut terbukti dari kuantitas penggunaan kertas yang cukup banyak baik kertas yang akan di *shred* (dihancurkan) maupun dokumen-dokumen penting lainnya yang harus disimpan. Adapun peneliti juga menemukan aspek-aspek tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul *GHRM: Motivating Employees towards Organizational Environmental Performance* oleh Muhammad Hassan Jabbar, Muhammad Abid yang menyatakan implementasi salah satu aspek *Green Human Resource Management* (GHRM) yaitu *Green Rewards and Compensation* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan dari latar belakang tersebut, penulis memutuskan untuk mengangkat penelitian yang berjudul **“Implementasi *Green Human Resource Management* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Human Resource Department di The Ritz-Carlton, Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu cara yang digunakan oleh penulis dalam membuat uraian dari latar belakang masalah dan menjadi acuan utama untuk menentukan arah penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang akan menjadi inti permasalahan untuk diteliti, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi *Green Human Resource Management* di Human Resource Department di The Ritz-Carlton, Bali?
2. Bagaimana *Green Human Resource Management* meningkatkan kinerja karyawan di The Ritz-Carlton, Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa saja implementasi *Green Human Resource Management* di Human Resource Department di The Ritz-Carlton, Bali.
2. Untuk mengetahui bagaimana *Green Human Resource Management* meningkatkan kinerja karyawan di The Ritz-Carlton, Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan siapapun yang membaca serta bisa menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama yang terkait dengan judul serta topik yang dibahas.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat dilihat dari beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman bagi penulis. Selain itu juga sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Diploma IV pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai kumpulan bahan referensi untuk kegiatan penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian ini juga dapat berguna bagi pengembangan ilmu pada bidang pembelajaran *Human Resource* agar bisa diimplementasikan konsep dan hasil dari penelitian ini dalam kegiatan pembelajaran mahasiswa untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Hotel The Ritz-Carlton, Bali

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan kepada hotel sebagai bahan evaluasi terkait dengan *Green Human Resource Management* yang hendaknya diterapkan oleh karyawan Human Resource Department khususnya, untuk mendukung program pemerintahan serta meningkatkan kinerja seluruh karyawan yang ada di The Ritz-Carlton, Bali.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada The Ritz-Carlton, Bali dalam Human Resource Department. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan penerapan *Green Human Resource Management* di The Ritz-Carlton Bali, dimana penerapan *Green Human Resource Management* ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Human Resource Department. Jika suatu hari penelitian yang berjudul “Implementasi *Green Human Resource Management* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Human Resource Departement di The

Ritz-Carlton, Bali” berdasarkan identifikasi masalah ternyata ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, batasan penelitian ini meliputi *Green Human Resource Management* dalam hubungannya dengan variabel Kinerja Karyawan Pada Human Resource Department.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Implementasi *Green Human Resource Management* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Human Resource Department di The Ritz-Carlton, Bali ini dapat ditarik simpulan bahwa:

1. Implementasi *Green Human Resource Management* di Human Resource Department di The Ritz-Carlton, Bali pada setiap indikatornya terbilang cukup tinggi karena seluruh karyawan memiliki kesadaran pro-lingkungan. Mereka turut menerapkan aspek-aspek *Green Human Resource Management* dalam kegiatan sehari-hari, namun masih ada 2 (dua) indikator yang dirasa penerapannya belum cukup maksimal sehingga masih ada karyawan yang belum memiliki kepedulian lingkungan sehingga masih saling mengingatkan satu dengan lainnya. Adapun indikator yang belum maksimal antara lain adalah pemberian pelatihan dan *assessment* yang berorientasi pada lingkungan, dan pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang berkontribusi lebih banyak dalam praktik ramah lingkungan.
2. Implementasi *Green Human Resource Management* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan hotel mendukung kegiatan ramah lingkungan dengan

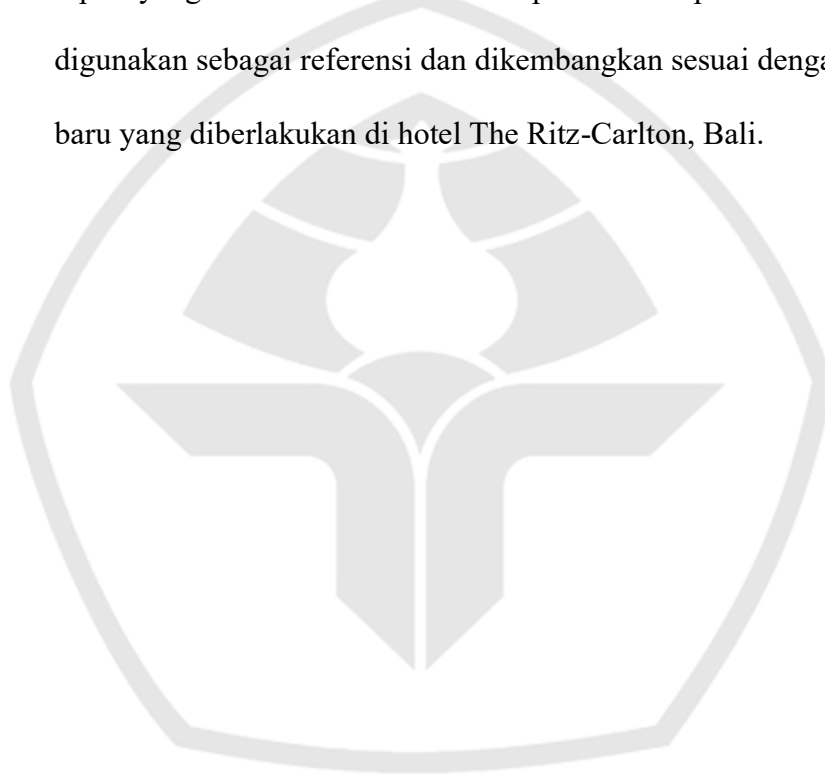
save energy, mematikan alat-alat yang berhubungan dengan listrik contoh lampu atau AC yang saat ini sudah memiliki pusat kontrol sehingga akan otomatis *turn off* tepat pukul 17.00. Hal tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawannya. The Ritz-Carlton, Bali juga mendorong partisipasi aktif karyawan dalam inisiatif berkelanjutan dan membangun budaya perusahaan yang mendukung keberlanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan simpulan yang dijabarkan, maka peneliti memiliki beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu:

1. Bagi Management Hotel The Ritz-Carlton, Bali harapan kedepannya akan mencetuskan banyak inovasi dan gagasan terkait implementasi *Green Human Resource Management* untuk meningkatkan kinerja karyawannya sekaligus menjaga kelestarian lingkungan. Ada beberapa hal yang mungkin perlu dilakukan seperti memperbanyak tempat sampah di area yang sering dilewati tamu seperti koridor dan akses menuju pantai, serta memberikan edukasi tentang *Green Human Resource Management* dan menjelaskan pentingnya keberlanjutan bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan serta bagaimana setiap karyawan dapat berperan dalam mencapai tujuan tersebut dalam bentuk pelatihan atau *training*.

2. Bagi seluruh karyawan The Ritz-Carlton, Bali dapat mempertahankan bahkan meningkatkan keterlibatan masing-masing individu dalam kegiatan yang berorientasi pada lingkungan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama maka seluruh aspek dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan dikembangkan sesuai dengan gagasan baru yang diberlakukan di hotel The Ritz-Carlton, Bali.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, E. (2011). *Metodologi penelitian untuk public relations kuantitatif dan kualitatif*. Simbiosis Rekatama Media.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). Green human resource management practices: a review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v5i1.5624>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Steiner, R. (2007). The mediating role of EMS teamwork as it pertains to HR factors and perceived environmental performance. *Journal of Applied Business Research*, 23(1), 95–109. <https://doi.org/10.19030/jabr.v23i1.1411>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Ekaningrum, Y. (2016). *Manajemen Perhotelan*. NSC Pers.
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital*. PT Grasindo.
- Guerci, M., Montanari, F., Scapolan, A., & Epifanio, A. (2016). Green and nongreen recruitment practices for attracting job applicants: Exploring independent and interactive effects. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 129–150. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1062040>
- Hadi, W. (2014). Peranan Front Desk Agent Dalam Membentuk Citra Positif Di Dunia Perhotelan. *Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 5(2), 1–12.
- Hasanah, H. (2016). Teknik-Teknik Observasi. *Jurnal At-Taqaddum*, 8(1). <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. PT Bumi Aksara.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jabbar, M. H., & Abid, M. (2014). GHRM: Motivating Employees towards Organizational Environmental Performance. *MAGNT Research Report*, 2(4), 267–278.
- Jabbour, C. J. C., De Sousa Jabbour, A. B. L., Govindan, K., Teixeira, A. A., & De Souza Freitas, W. R. (2013). Environmental management and operational performance in automotive companies in Brazil: The role of human resource management and lean manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 47, 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.07.010>

- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organisation Management Journal*, 7(4), 278–290. <https://doi.org/10.1057/omj.2010.37>
- Lawson, F. R. (1995). *Hotels and resorts: planning, design and refurbishment*. Butterworth Architecture.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publication.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Prasad, S., & Tomaino, M. (2020). Resources and culture in organizations. *Journal of Economics and Management Strategy*, 29(4), 854–872. <https://doi.org/10.1111/jems.12388>
- Putri, E. T. (2023). *Perancangan Hotel Di Kawasan Cagar Budaya Kotabaru Yogyakarta Dengan Pendekatan Konservasi Arsitektur*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Ramdhani, A. (2011). *Penilaian Kinerja*. PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of Cleaner Production*, 201, 542–555. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.305>
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijaksanaan Pembelian Danperhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada Ud. Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 31–48.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sulastiyono, A. (2006). *Teknik dan Prosedur Divisi Kamar pada Bidang Hotel*. Alfabeta.
- Yulianto, & Budi. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Sucopindo Media Pustaka.

Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI