

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT PADA B HOTEL BALI & SPA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**BADUNG**  
**2024**

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT PADA B HOTEL BALI & SPA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NI LUH GEDE SRIYASTITI  
NIM. 2315764010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI BADUNG  
2024**

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT PADA B HOTEL BALI & SPA**

**Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan  
pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, di Jurusan Administrasi  
Bisnis, Politeknik Negeri Bali**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NI LUH GEDE SRIYASTITI  
NIM. 2315764010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI BADUNG  
2024**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
**PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
Laman: [www.bisnis.pnb.ac.id](http://www.bisnis.pnb.ac.id) Email: [bisnis@pnb.ac.id](mailto:bisnis@pnb.ac.id) Telp. (0361) 701981 (hunting) ,701128

### SURAT KETERANGAN PENYELESAIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, dosen pembimbing Skripsi Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Ni Luh Gede Sriyastiti  
Nomor Induk : 2315764010  
Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional  
Judul Skripsi :

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PADA B HOTEL BALI & SPA

Telah diperiksa ulang dan dinyatakan selesai serta dapat diajukan dalam ujian komprehensif Diploma Empat Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Pembimbing I,

Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs  
NIP 198409092014042001

Badung,

Pembimbing II,

I Putu Okta Priyana, S.Kom., M.Kom  
NIDN 0018108809

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PADA  
B HOTEL BALI & SPA

Oleh  
Ni Luh Gede Sriyastiti  
NIM : 2315764010

Disahkan :

Ketua Penguji :



Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs  
NIP. 198409092014042001

Penguji I



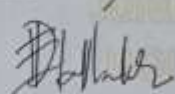
I Gusti Ketut Gede, SE, MM.  
NIP. 196112081988111001

Penguji II



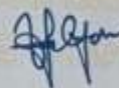
Prof. Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA, Ph.D.  
NIP. 196312311992031013

Mengetahui,  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA., Ph.D.  
NIP 196409291990032003

Badung, 19 Agustus 2024  
Prodi Management Bisnis Internasional  
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M.  
NIP. 197612032008122001

## **HALAMAN MOTTO**

“Learning is not attained by chance, it must be sought for with ardor and attended to with diligence.”

“Pembelajaran tidak diperoleh secara kebetulan, pembelajaran harus dicapai dengan semangat dan dilakukan dengan tekun.”

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Luh Gede Sriyastiti

NIM : 2315764010

Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan : Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

“Implementasi Green Human Resources Management pada b Hotel Bali & Spa”

benar bebas dari plagiat. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, \_\_\_\_\_  
Yang membuat pernyataan,

Materai  
Rp10.000

Ni Luh Gede Sriyastiti

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian dengan judul “Implementasi *Green Human Resources Management* pada Hotel Bali & Spa” 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 sehingga dapat menyelesaikan Pendidikan Terapan S1 Manajemen Bisnis Internasional di Politeknik Negeri Bali.

Pelaksanaan dan penulisan Usulan Penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.e, Com. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dalam melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Administrasi Niaga serta turut membantu kelancaran penulis dalam melakukan penyusunan Usulan Penelitian.
3. Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan begitu banyak panduan, dorongan, dan masukan dalam melaksanakan penyusunan Usulan Penelitian ini.
4. Kadek Cahya Dewi, S.T.,M.Cs., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, pandangan, arahan, dan senantiasa meluangkan waktu nya untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan Usulan Penelitian ini dari tahap awal hingga akhir.
5. I Putu Okta Priyana, S.Kom., M.Kom., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan, dan bimbingan nya tanpa henti untuk membantu



penulis agar dapat menyelesaikan penulisan Usulan Penelitian ini dengan baik dan tepat waktu.

6. Seluruh Staff di b Hotel Bali & Spa khususnya di bagian Human Resource Departemen yang telah menerima penulis dan memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan Usulan Penelitian ini.
7. Wayan Reda (alm) dan Ni Nyoman Dasniati sebagai kedua orang tua terkasih, serta seluruh anggota keluarga yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang tak hentinya memberikan dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik maupun doa selama melakukan penulisan Usulan Penelitian.
8. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan satu sama lain, saling memberi masukan, dan informasi dalam melakukan penulisan Usulan Penelitian ini.

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

**Penulis**

POLITEKNIK NEGERI BALI

**Ni Luh Gede Sriyastiti**

## ABSTRAK

Industri perhotelan dalam operasionalnya didukung oleh berbagai department untuk melancarkan operasional secara baik. *Human Resources Departement* (HRD) menjadi salah satu departemen penting dalam sebuah hotel. HRD berfokus pada mensosialisasikan kepada karyawan dalam merubah pola kerja menjadi lebih hijau yang mengacu pada pencapaian tujuan organisasi dan bermuara pada hasil yang signifikan memberikan kontribusi positif pada pelestarian lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *green human resources management* di b Hotel Bali & Spa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dengan sumber data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa b Hotel Bali & Spa telah menerapkan atau mengimplementasikan *green human resources management* dengan baik berdasarkan dimensi-dimensi dari *green human resources management*. Implementasi *green human resources management* yang baik dalam hotel seperti b Hotel Bali & Spa dapat dilakukan melalui berbagai langkah yang mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang berkaitan dengan 1) *green human resources planning* 2) *green job design dan analysis* 3) *green recruitment* 4) *green selection* 5) *green induction* 6) *green performance evaluation* 7) *green reward management* 8) *green health dan safety management* 9) *green employee dicipline*, serta 10) *green employee relation*. Kendala yang dihadapi dalam implementasi Green Human Resources Management pada b Hotel Bali & Spa dimana karyawan belum sepenuhnya siap menjalani sesuai SOP dengan sempurna, seperti kecelakaan kerja, menjaga lingkungan berpolusi, serta biaya listrik dan air yang mengalami peningkatan.

POLITEKNIK NEGERI BALI

**Kata Kunci:** Implementasi, *Green Human Rescources Management*, b Hotel Bali & Spa

## **ABSTRACT**

*The hotel industry in its operations is supported by various departments to run operations properly. The Human Resources Department (HRD) is one of the important departments in a hotel. HRD focuses on socializing employees in changing work patterns to be greener which refers to the achievement of organizational goals and leads to significant results that contribute positively to environmental conservation. This study aims to determine the implementation of green human resources management in b Hotel Bali & Spa. The type of data used in this study is a type of qualitative data with primary data sources. The data collection methods used in this study are interviews, observations, and documentation. The data analysis technique used in this study is qualitative descriptive analysis with the stages of data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The results of the study show that b Hotel Bali & Spa has implemented or implemented green human resources management well based on the dimensions of green human resources management. The implementation of good green human resources management in hotels such as b Hotel Bali & Spa can be done through various steps that integrate environmentally friendly practices into human resource policies and procedures related to 1) green human resources planning 2) green job design and analysis 3) green recruitment 4) green selection 5) Green Induction 6) Green Performance Evaluation 7) Green Reward Management 8) Green Health and Safety Management 9) Green Employee Dicipline, and 10) Green Employee Relations. The obstacles faced in the implementation of Green Human Resources Management at b Hotel Bali & Spa where employees are not fully ready to undergo SOPs perfectly, such as work accidents, maintaining a polluted environment, and electricity and water costs that have increased.*

**Keywords:** *Implementation, Green Human Resources Management, b Hotel Bali & Spa*

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SKRIPSI.....	ii
.....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	9
1.3    Tujuan Penelitian.....	9
1.4    Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1    Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2    Manfaat Praktis.....	10
BAB V.....	12
SIMPULAN DAN SARAN.....	12
5.1    Simpulan.....	12
5.2    Saran.....	14
DAFTAR PUSTAKA .....	16
LAMPIRAN .....	19
LAMPIRAN.....	80



**DAFTAR TABEL**

Table 1.1	Kunjungan Wisatawan ke Bali tahun 2019-2023 .....	2
Tabel 3.1	Indikator GHRM.....	26
Tabel 4.1	Rangkuman Hasil Wawancara Implementasi Green Human Resources Management pada b Hotel Bali & Spa .....	46

POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

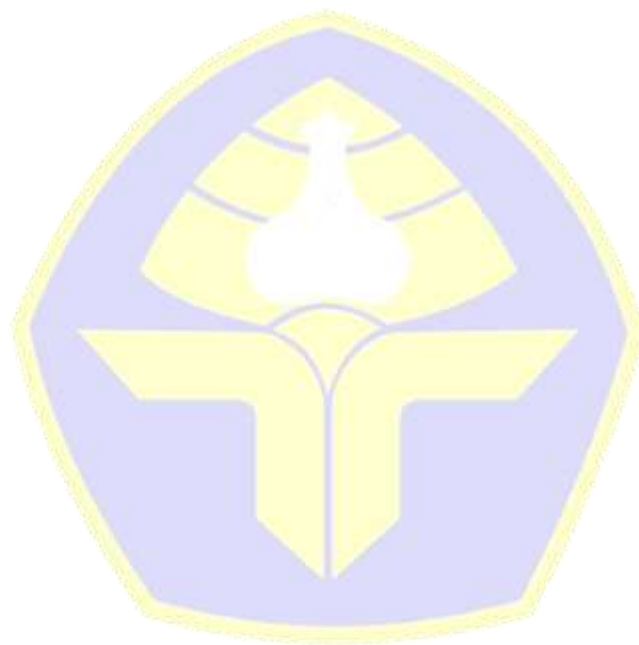
Gambar 2.1	Kerangka Teoritis.....	21
Gambar 3.2	Teknik Analisis Data.....	27
Gambar 4.1	b Hotel Bali & Spa.....	31



POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara .....	71
Lampiran 2	Hasil Wawancara.....	74



POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kegiatan pariwisata terdapat jasa- jasa yang digunakan untuk mendukung pariwisata mulai dari tour guide, menyediakan tempat makanan dan minuman seperti *cafe, restaurant, bar, lounge*, dan pusat oleh-oleh. Selain menawarkan jasa, kegiatan pariwisata juga menawarkan tempat untuk beristirahat, tempat untuk rekreasi, tempat untuk mempelajari budaya daerah yang dikunjungi, tempat untuk melakukan petualangan yang nantinya akan memberikan kesan dan pengalaman tersendiri bagi para wisatawan. Pariwisata merupakan sebuah kegiatan yang berkaitan dengan perjalanan wisata yang dilakukan secara berulang-ulang dan berkeliling tempat wisata baik secara terencana maupun tidak terencana.

Bali merupakan sebuah pulau di Indonesia sebagai salah satu destinasi tujuan wisata yang memiliki berbagai objek wisata dan keunikan budaya. Bahkan sesuai dengan yang dilansir Jakarta CNN Indonesia, Bali pernah mendapatkan 2 penghargaan di *World Travel Award 2022* sebagai *Asia's Leading Wedding Destination* dan *Asia's Most Romantic Destination*. Selain itu Bali juga dijuluki pulau seribu pura, yang memiliki ritual keagamaan, kebudayaan yang unik sehingga setiap unsur gerak kehidupan masyarakat Bali menjadi unsur ritual agama yang bersumber pada Agama Hindu, maka dari itu terbukti dengan kunjungan wisatawan ke bali setiap tahunnya mengalami peningkatan yang disajikan pada Tabel 1.1.



**Table 1.1. Kunjungan Wisatawan ke Bali tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Wisatawan
2019	6.275.210
2020	1.069.473
2021	51
2022	2.155.747
2023	3.418.667

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, disebutkan bahwa ada penurunan kunjungan wisata tahun 2020 diakibatkan oleh Pandemi Covid 19. Keberadaan kunjungan wisatawan saat itu turun drastis, namun setelah pandemi berakhir kunjungan wisatawan berangsur-angsur membaik dan meningkat. Peningkatan jumlah kunjungan wisatawan berdampak pada peningkatan perekonomian Bali. Seiring dengan peningkatan kunjungan wisatawan dan berkurangnya dampak Pandemi Covid 19, pemerintah juga menerapkan konsep hidup sehat atau protocol kesehatan bagi wisatawan yang berkunjung ke Bali maupun sarana akomodasi hotel, Villa, Resort supaya menerapkan sertifikasi SNI CHSE (*Cleanliness, Health, Safety & Environment Sustainability*).

Penerapan CHSE atau Panduan Pelaksanaan Kebersihan, Kesehatan, Keselamatan, dan Kelestarian Lingkungan di Hotel yang mencakup pelestarian ramah lingkungan, mampu dijadikan sebagai investasi dan integrasi pengelolaan lingkungan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Pemberlakuan praktik lingkungan

melalui *Green Human Resources Management* (GHRM), sehingga dapat meningkatkan kinerja lingkungan hingga penghematan finansial.

Industri perhotelan dalam operasionalnya tidak bisa bergerak sendiri sehingga perlu didukung oleh berbagai *department* untuk melancarkan operasional secara baik. *Human Resources Departement* menjadi salah satu *departement* penting dalam sebuah hotel. SDM menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Wirawan (2012) SDM pada dasarnya adalah suatu daya yang menggerakkan dan bekerjasama dengan sumber daya lainnya dalam menciptakan suatu aktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan. *Human Resources Department* atau manajemen organisasi manusia menunjukkan bahwa SDM sangat berarti untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan (Adjei-Bamfo et al., 2020).

Manajemen SDM yang ada dalam suatu perusahaan dipandang sebagai konsultan internal dalam memberikan nasehat dan memfasilitasi berbagai perubahan yang memerlukan adanya sebuah pertimbangan dalam menentukan strategi utama bisnis (Noe et al., 2008). SDM merupakan bagian terpenting dalam sebuah operasional hotel yang dituntut untuk menyadari pentingnya praktik ramah lingkungan baik dalam memulai kegiatan ramah lingkungan, mengubah berbagai proses yang ada, serta menyelaraskan berbagai praktik yang kemungkinan penerapannya belum sesuai (Yusliza et al., 2017).

Persaingan bisnis dalam bidang perhotelan menuntut para pelaku usaha untuk menerapkan sistem yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mendukung sebuah sistem berjalan sesuai harapan terhadap tujuan perusahaan, maka diperlukan adanya sebuah penerapan sistem yang diinginkan. Hal ini berguna untuk mengetahui seberapa besar peran yang bisa dihasilkan dari penerapan yang dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan tersebut. Penerapan atau implementasi berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebuah bentuk kegiatan, perilaku, atau perbuatan menerapkan sesuatu hal. Bassyarudin (2016) menyatakan bahwa penerapan atau implementasi merupakan muara dari suatu aktifitas, tindakan, aksi, atau sebuah mekanisme dalam hal mempraktekan sebuah sistem. Mengacu pada beberapa definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa implementasi atau penerapan merupakan kegiatan yang sudah terencana dan terukur dalam mencapai tujuan dan tidak hanya sekedar kegiatan atau aktifitas normal dan pada nantinya aktivitas tersebut bermuara pada aksi yang didasarkan pada sebuah kesungguhan dengan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan yang diharapkan.

Isu pelestarian lingkungan sudah menjadi isu paling hangat yang dibahas dalam beberapa dekade terakhir. Hampir seluruh industri di dunia memulai pemberlakuan praktek dalam merumuskan pekerjaan yang ramah lingkungan. Sebagian besar bertujuan untuk secara komprehensif menurunkan tingkatan limbah yang dihasilkan

selama proses operasional kinerja perusahaan baik limbah organik maupun non organik. Industri perhotelan yang menerapkan praktek seperti *Green Human Resources Management* akan memberikan dampak penghematan keuangan secara signifikan. *Green Human Resources Management* sendiri merupakan sebuah konsep yang mampu membentuk suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk menjaga lingkungan dan mencapai budaya perusahaan yang ramah lingkungan. *Green Human Resources Management* merupakan sebuah praktik khusus yang menitikberatkan pada sebuah program yang cenderung signifikan untuk berupaya mengubah karyawan yang sebelumnya bekerja secara normal berubah menjadi karyawan hijau atau pro lingkungan (Zientara & Zamojska, 2018), dengan seluruh kegiatan yang dilibatkan baik dalam pengembangan, implementasi serta pemeliharaan sistem yang sedang berjalan memberikan dampak yang cukup berpengaruh pada kelestarian lingkungan (Arulrajah & Opatha, 2016).

*Green Human Resources Management* pada dasarnya menitikberatkan pada keberhasilan pengelolaan organisasi perusahaan agar perilaku karyawan lebih ramah lingkungan, karena dengan karyawan menerapkan perilaku ramah lingkungan tentu akan meningkatkan kinerja lingkungan operasional perusahaan (Lo et al., 2012). *Green Human Resources Management* menjadi konsep terbaik dalam melakukan sebuah pendekatan untuk membantu perusahaan khususnya hotel dalam mengarahkan karyawan untuk menerapkan program kerja yang ramah lingkungan untuk selalu menghargai lingkungan serta mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan

operasional yang cenderung berfokus pada perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen, pembayaran serta memberikan peningkatan terhadap sumber daya manusia (Dutta, 2012).

Pada dasarnya peran sumber daya manusia lebih berfokus pada mensosialisasikan kepada karyawan dalam merubah pola kerja mereka menjadi lebih hijau yang mengacu pada pencapaian tujuan organisasi sehingga pada akhirnya bermuara pada hasil yang signifikan memberikan sebuah kontribusi positif pada pelestarian lingkungan. Hal ini juga berkaitan pada bagaimana aturan dan kebijakan serta praktek yang diterapkan sehingga karyawan juga dapat menghasilkan kebermanfaatan secara individu, sosial, lingkungan alami dalam sebuah bisnis. Menurut Arulrajah (2016) Green Human Resources Management adalah sistem pengelolaan pekerja yang menerapkan pengurangan dampak negative dari hasil operasional perusahaan terhadap lingkungan dan secara langsung meningkatkan dampak positif terhadap lingkungan kerja perusahaan secara sustainable, mengingat human resources management merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi dalam melakukan pengelolaan usaha dengan berbagai pendekatan yang kreatif dan inovatif untuk mampu meningkatkan ekonomi, teknologi, sosial, budaya dan juga lingkungan perusahaan tersebut (Čech et al., 2016).

Implementasi *green human resources management* menjadi salah satu bentuk pelestarian lingkungan secara bertahap yang akan mengacu pada hasil lingkungan hotel dari kegiatan yang diterapkannya untuk mengurangi efek negatif terhadap lingkungan

(Isrososiawan et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi industri perhotelan untuk menerapkan atau mengimplementasikan *green human resources management* untuk memperoleh sumber daya manusia yang selalu memperhatikan aspek lingkungan dan berkelanjutan. Sumber daya manusia yang ramah terhadap lingkungan mempengaruhi keberhasilan dalam memperoleh keuntungan finansial dan pasar (Shaban, 2019).

Salah satu hotel di Provinsi Bali yang sudah menerapkan konsep *green hospitality* adalah B Hotel Bali & Spa yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No 508, Kec. Denpasar Barat. B Hotel Bali & Spa merupakan hotel Bintang 4 (*Sertified*) yang mendapatkan *sertifikat Green Hotel* dari Dinas Pariwisata Kota Denpasar. Penerapan konsep green untuk mempertahankan keharmonisan baik dari sisi manusia (*Human*), budaya (*Culture*) dan alamnya sehingga mampu berjalan dengan baik dan berkelanjutan atau *Sustianable*. Konsep Green ini juga berhubungan erat dengan lingkungan. Untuk memenuhi harapan atau ekspetasi terhadap masalah lingkungan serta menerapkan praktik usaha yang berkelanjutan salah satunya yang dilakukan oleh B Hotel Bali & Spa adalah penerapan praktik GHRM atau Implementasi Green Hotel Human Resources Management yang bertujuan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan usaha industri.

Pada saat ini GHRM menjadi strategi utama bagi perusahaan, karena pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam lingkungan kerja. GHRM adalah program yang membantu menciptakan tenaga kerja hijau yang dapat memahami dan menghargai budaya hijau dalam suatu organisasi yang

membutuhkan praktek (*practice*) dengan keterampilan teknis dan manajemen tingkat tinggi pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setianingrum (2022) menyatakan bahwa implementasi *green human resources management* yang baik tidak hanya membantu mengurangi dampak lingkungan hotel tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan budaya perusahaan yang lebih berkelanjutan. Hotel yang berhasil menerapkan *green human resources management* secara efektif akan mendapatkan manfaat jangka panjang baik dari segi operasional maupun reputasi. Penelitian yang dilakukan oleh Christianto (2021) menunjukkan bahwa implementasi *green human resources management* merupakan serangkaian praktik yang berorientasi kepada pengembangan dan mempertahankan kemampuan, motivasi, dan peluang tenaga kerja untuk berkontribusi pada keberlanjutan ekonomi dan lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa melalui penerapan *green human resources management* yang baik dapat mencapai keberlanjutan usaha dengan memperhatikan aspek lingkungan dalam memperoleh SDM sebagai sumber daya yang berperan penting dalam operasional hotel.

Penelitian yang dilakukan Nia & Agus (2022) menyatakan bahwa penerapan *green human resources management* ini bertujuan untuk membangun perilaku karyawan ramah lingkungan yang dilakukan di perusahaan pada aspek rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi dan tunjangan, budaya organisasi, dan manajemen kinerja. Pentingnya penerapan *green human resources*

*management* dalam menciptakan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek lingkungan dan keberlanjutan menjadikan implementasi *reen human resources management* menjadi topik yang menarik untuk dikaji. Melihat situasi dan kondisi biaya operasional yang melebihi dari pendapatan seperti jumlah karyawan, penggunaan electricity dan kesehatan lingkungan karyawan kurang sehat dengan adanya polusi sehingga perlu adanya konsep Green Human Resources Management untuk lingkungan hotel yang sehat dimulai dari karyawannya. Oleh karena itu, penelitian saat ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Implementasi Green Human Resources Management Pada b Hotel Bali & Spa**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana implementasi *green human resources Management* pada b Hotel Bali & Spa?
2. Apa saja kendala dalam implementasi *green human resources Management* pada b Hotel Bali & Spa?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis implementasi *green human resources management* di b Hotel Bali & Spa.



2. Mengetahui dan menganalisis kendala yang terjadi pada implementasi *green human resources management* di b Hotel Bali & Spa.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat jangka panjang secara teori sehingga dalam pengembangan wawasan pariwisata dalam hal akomodasi perhotelan khususnya dalam pelaksanaan teori yang berkaitan dengan Implementasi *Green Practice Human resources Management* yang ramah lingkungan di B Hotel Bali & Spa

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Bagi Politeknik Negeri Bali

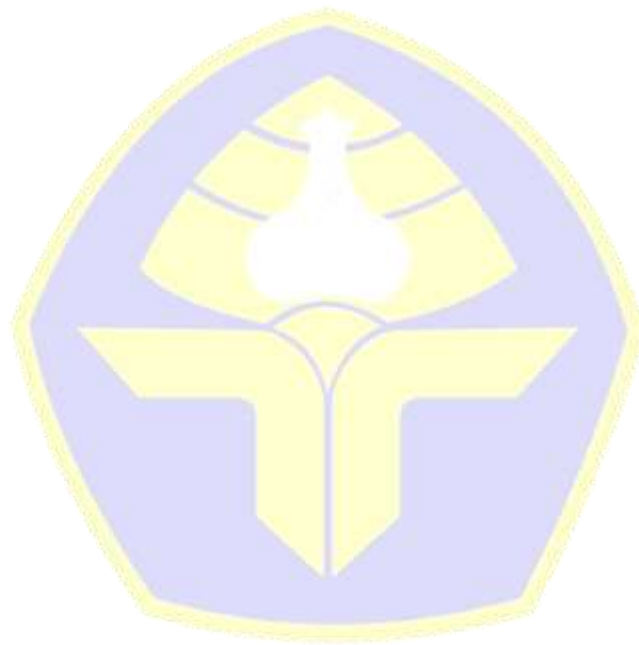
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian dengan masalah terkait dan juga menambah wawasan sumber keilmuan bagi Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk lebih baik kedepannya dalam mengimplementasikan *Green Practice Human Resources Management*.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai implementasi Green Practice Human Resources Management.



POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. b Hotel Bali & Spa telah menerapkan atau mengimplementasikan *green human resources management* dengan baik berdasarkan dimensi-dimensi dari *green human resources management*. Implementasi Green Human Resources Management yang baik dalam hotel seperti b Hotel Bali & Spa dapat dilakukan melalui berbagai langkah yang mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, yang meliputi:
  - a. *Green Human Resources Planning* mencakup perkiraan jumlah karyawan berdasarkan kebutuhan bisnis, analisis pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan ramah lingkungan, integrasi praktik ramah lingkungan ke dalam aspek operasional hotel, serta menerapkan rencana strategis dalam mensinergikan pekerjaan berdasarkan lingkungan
  - b. *Green job design* dan *analysis* dengan memasukkan unsur lingkungan dalam setiap job desk karyawan
  - c. *Green recruitment* mencakup pemberian informasi terkait rekrutmen pekerja yang pro lingkungan, memasukkan kriteria pekerjaan yang pro terhadap

lingkungan, serta proses rekrutmen selalu mengintegrasikan kriteria pengetahuan lingkungan ke dalam setiap tahapan rekrutmen.

- d. *Green selection* mencakup penetapan kriteria seleksi terkait pengetahuan tentang keberlanjutan dan ramah lingkungan serta proses pemilihan karyawan yang menekankan komitmen terhadap lingkungan.
- e. *Green induction* meliputi pengarahan kepada karyawan agar memiliki pemikiran tentang pelestarian lingkungan, menyediakan program orientasi bagi karyawan baru yang mencakup informasi tentang kebijakan lingkungan hotel, serta pelatihan berkelanjutan
- f. *Green performance evaluation* mencakup implementasikan berbagai strategi yang melibatkan penetapan tujuan yang jelas, pelatihan berkelanjutan, pemantauan kinerja, dan insentif. Pihak hotel telah menetapkan manajemen untuk menilai karyawan secara efektif dan karyawan diberikan target terkait lingkungan guna memastikan bahwa semua staf berkontribusi terhadap upaya keberlanjutan hotel.
- g. *Green reward management* dimana terdapat pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah sadar lingkungan.
- h. *Green health dan safety management* dengan mengadopsi pendekatan yang komprehensif seperti pelatihan ramah lingkungan

- i. *Green employee dicipline* mencakup pemberian *reward* bagi karyawan yang memberikan kinerja yang optimal serta pemberian *punishment* bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.
  - j. *Green employee relation* dimana karyawan diberikan kesempatan berpartisipasi dalam manajemen lingkungan dan diperkenalkan konsep *green whistle blowing* dan *help line*.
2. Kendala yang dihadapi dalam implementasi *Green Human Resources Management* pada b Hotel Bali & Spa dimana karyawan belum sepenuhnya siap menjalani sesuai SOP Green Human Resources Management dengan sempurna, seperti kecelakaan kerja, menjaga lingkungan berpolusi, serta biaya listrik dan air yang mengalami peningkatan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut.

1. Bagi pihak b Hotel Bali & Spa, disarankan untuk mengadakan kegiatan yang bertemakan dengan green atau peduli dengan lingkungan secara berkala sehingga dapat menunjang program-program yang sudah dijalankan dalam mendukung praktik *green hospitality* secara berkelanjutan. Hal ini dapat menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang lebih optimal terkait aspek lingkungan untuk mencapai dan mewujudkan *green hospitality*.

2. Dalam meningkatkan unsur green di hotel maka harus lebih memperhatikan mengenai pengetahuan dan kepedulian disetiap karyawannya. Hotel harus lebih peduli atas pencapaian apa saja yang telah dicapai oleh para karyawannya dan harus bisa lebih mengapresiasi dari hasil kinerja karyawannya. Dengan begitu mampu menciptakan hubungan timbal balik antara karyawan dengan pihak hotel dengan baik.
3. Pihak hotel disarankan untuk lebih memfokuskan posisi atau kriteria karyawan yang memiliki konsep hijau atau peduli lingkungan, dengan begitu akan menciptakan sumber daya manusia yang hijau serta mampu menggerakkan sikap kepedulian karyawan terhadap lingkungan.



POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- Ali, M. C., Islam, K. M. A., Chung, S.-J., Zayed, N. M., & Afrin, M. (2020). A Study of Green Human Resources Management (GHRM) and Green Creativity for Human Resources Professionals. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 57–67.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015a). Green Human Resource Management Practices : A Review Literature Review on Green HRM Practices. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H., & Nawaratne, N. N. J. (2015b). Green human resource management practices: A review.
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi implementasi green human resource management pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM). *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–128.
- Dharmawan, I. M. A., Sarjana, I. M., & Yudhari, I. (2014). Strategi Pengembangan Desa Wisata di Desa Belimbing Kecamatan Pupuan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 3(1), 1–11.
- Firdaus, A. Y., & Hakim, M. A. (2013). Penerapan “acceleration to improve the quality of human resources” dengan pengetahuan, pengembangan, dan persaingan sebagai langkah dalam mengoptimalkan daya saing Indonesia di MEA 2015. *Economics Development Analysis Journal*, 2(2).
- Gade, F. (2014). Implementasi Metode Takrar Dalam Pembelajaran Menghafal AlQur’ân. *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 14(2).
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470.
- Mamonto, N., Sumampow, I., & Undap, G. (2018). Implementasi Pembangunan Infrastruktur Desa Dalam Penggunaan Dana Desa Tahun 2017 (Studi) Desa Ongkaw Ii Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Martha, E., & Kresno, S. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.

- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489.
- Owino, W., & Kwasira, J. (2016). Influence of selected green human resource management practices on environmental sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3), 19–27.
- Purnama, N. D., & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh green human resource management terhadap sustainability business: Pendekatan Konsep. *Prosiding Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 32–39.
- Purnomo, A. K. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Mbia*, 20(2), 177–185. Rahmi, S. A. (2016). Pembangunan Pariwisata Dalam Perspektif Kearifan Lokal. *Reformasi*, 6(1).
- Razab, N. R., & Purwanto, A. (2019). Sistem Akuntansi dan HRD pada Hotel Mutiara Sampit Berbasis Web (Studi Kasus pada Hotel Mutiara Sampit). *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 10(2).
- Ridder, H.-G. (2014). *Book Review: Qualitative data analysis. A methods sourcebook (Vol. 28, Issue 4)*. Sage publications Sage UK: London, England.
- Sathyapriya, J., Kanimozhi, R., & Adhilakshmi, V. (2013). Green HRM-Delivering high performance HR systems. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 4(2), 19–25.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian. literasi media publishing*.
- Slamet riyanto, aglis andhita hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Syawal, F. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kendari. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo*.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55.
- Utama, I. (2014). *Pengantar Industri Pariwisata*. yogyakarta: Deepublish.
- Yusoff, Y. M., Ramayah, T., & Othman, N.-Z. (2015). Why examining adoption factors, HR role and attitude towards using E-HRM is the start-off in



determining the successfulness of green HRM. *Journal of Advanced Management Science* Vol, 3(4).

Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management Pada Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 16(2).



POLITEKNIK NEGERI BALI

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Pedoman Wawancara

#### Pedoman Wawancara

#### IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* DI B HOTEL BALI & SPA

##### *Green Human Resources Planning*

1. Bagaimanakah rencana dalam memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan di b Hotel Bali & Spa?
2. Bagaimanakah rencana dalam menentukan karakteristik karyawan yang dibutuhkan di b Hotel Bali & Spa?
3. Bagaimanakah rencana manajemen aktivitas lingkungan yang akan dilakukan di b Hotel Bali & Spa?
4. Bagaimana rencana strategi dalam mensinergikan pekerjaan berdasarkan lingkungan di b Hotel Bali & Spa?

##### *Green Job Design Dan Analysis*

Apakah b Hotel Bali & Spa telah memasukan unsur lingkungan dalam jobdesk karyawan pada saat bekerja?

##### *Green Recruitment*

1. Apakah proses rekrutmen yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa telah memberikan informasi bahwa perusahaan merekrut pekerja yang pro lingkungan?
2. Apakah proses rekrutmen yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa telah memasukkan kriteria pekerja yang pro terhadap lingkungan?
3. Apakah proses rekrutmen yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa telah memastikan pekerja yang diterima mengetahui pengetahuan tentang lingkungan?

### ***Green Selection***

1. Apakah pada proses pemilihan karyawan yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa dipilih berdasarkan kandidat yang peduli terhadap lingkungan?
2. Apa saja pertanyaan yang diberikan pada proses pemilihan karyawan yang menyangkut lingkungan?

### ***Green Induction***

Bagaimana cara pihak b Hotel Bali & Spa dalam mengarahkan karyawan untuk memiliki pemikiran tentang pelestarian lingkungan?

### ***Green Performance Evaluation***

1. Bagaimana cara b Hotel Bali & Spa dalam memastikan karyawan mencapai target standar lingkungan perusahaan?
2. Bagaimana penilaian yang diberikan oleh pihak b Hotel Bali & Spa terhadap karyawan dalam pekerjaan yang dijalankan?
3. Apakah pihak b Hotel Bali & Spa memberikan target kepada karyawan terkait lingkungan? Apa saja target ayng diberikan?

### ***Green Reward Management***

Apakah b Hotel Bali & Spa memberi penghargaan kepada karyawan yang telah sadar terhadap lingkungan baik berupa uang maupun insentif?

### ***Green Health and Safety Management***

Bagaimana cara b Hotel Bali & Spa dalam menanamkan pola kerja yang aman dan sehat dalam setiap kegiatan yang berorientasi pada lingkungan?

### ***Green Employee Dicipline***

1. Apakah b Hotel Bali & Spa telah menekankan pada karyawan tentang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan terhadap manajemen lingkungan?
2. Apakah sanksi yang disiapkan oleh b Hotel Bali & Spa terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran?

### ***Green Employee Relation***

1. Apakah b Hotel Bali & Spa memberi kesempatan bagi karyawan untuk aktif berpartisipasi baik secara individu maupun kelompok dalam manajemen lingkungan?
2. Apakah b Hotel Bali & Spa telah memperkenalkan kepada karyawan tentang green *whistle blowing* dan *help line*?



POLITEKNIK NEGERI BALI

## **Lampiran 2. Hasil Wawancara**

Nama Informan : Ferrando Hutapea  
Jabatan : Hotel Manager di b Hotel Bali & Spa

### **IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DI B HOTEL BALI & SPA**

#### **Green Induction**

Bagaimana cara pihak b Hotel Bali & Spa dalam mengarahkan karyawan untuk memiliki pemikiran tentang pelestarian lingkungan?

#### **Jawaban:**

*“Untuk mengarahkan karyawan B Hotel Bali & Spa agar memiliki pemikiran tentang pelestarian lingkungan, hotel perlu menerapkan strategi komprehensif yang mencakup edukasi, pelatihan, komunikasi, dan budaya perusahaan. Pihak hotel telah menyediakan program orientasi bagi karyawan baru yang mencakup informasi tentang kebijakan lingkungan hotel, pentingnya pelestarian lingkungan, dan peran setiap karyawan dalam mendukung inisiatif hijau. Pelatihan berkelanjutan juga diadakan yang membahas praktik terbaik dalam keberlanjutan, teknologi ramah lingkungan terbaru, dan cara mengurangi jejak ekologis di tempat kerja. Pihak hotel juga memberi dukungan kepada karyawan untuk mengikuti sertifikasi atau kursus terkait lingkungan, seperti manajemen limbah, konservasi energi, dan audit lingkungan. Pihak hotel sering melakukan kampanye internal yang mempromosikan kesadaran lingkungan melalui poster, email, dan papan pengumuman yang menyoroti inisiatif hijau dan tips ramah lingkungan serta membuat newsletter bulanan yang berfokus pada isu-isu keberlanjutan, termasuk berita terkini, pencapaian hotel, dan ide-ide untuk praktik ramah lingkungan di rumah dan tempat kerja. Selain itu, pihak hotel juga telah mensosialisasikan semua kebijakan dan prosedur lingkungan hotel disosialisasikan secara efektif kepada seluruh karyawan yang bertujuan agar karyawan terarah untuk memiliki pemikiran tentang pelestarian lingkungan”.*

#### **Green Performance Evaluation**

**1. Bagaimana cara b Hotel Bali & Spa dalam memastikan karyawan mencapai target standar lingkungan perusahaan?**

#### **Jawaban:**

*“Untuk memastikan bahwa karyawan di B Hotel Bali & Spa mencapai target standar lingkungan perusahaan, manajemen telah mengimplementasikan berbagai*

*strategi yang melibatkan penetapan tujuan yang jelas, pelatihan berkelanjutan, pemantauan kinerja, dan insentif. Pihak hotel telah menetapkan tujuan lingkungan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART) untuk berbagai departemen dan posisi karyawan. Misalnya, mengurangi penggunaan energi sebesar 10% dalam setahun atau meningkatkan tingkat daur ulang hingga 50%. Pihak hotel juga telah membuat SOP yang jelas tentang praktik ramah lingkungan yang harus diikuti oleh karyawan, termasuk instruksi rinci tentang pengelolaan limbah, penghematan energi, dan penggunaan bahan ramah lingkungan. Telah diadakan program pelatihan berkelanjutan yang mencakup praktik terbaik dalam keberlanjutan, teknologi ramah lingkungan terbaru, dan strategi pengurangan dampak lingkungan serta penyelenggaraan workshop dan seminar yang fokus pada isu-isu lingkungan yang relevan dengan industri perhotelan. Dalam memastikan karyawan telah memenuhi target standar lingkungan, pihak hotel telah melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja dengan menetapkan indikator kinerja utama yang terkait dengan tujuan lingkungan dan integrasikan KPI ini ke dalam penilaian kinerja karyawan. Melakukan audit lingkungan secara berkala untuk menilai kepatuhan karyawan terhadap standar lingkungan hotel dan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan juga dilakukan. Pihak hotel juga mengadakan program penghargaan untuk karyawan atau tim yang mencapai atau melebihi target lingkungan, seperti penghargaan “Karyawan Hijau Bulan Ini” atau bonus berbasis pencapaian lingkungan. Pemberian insentif finansial seperti bonus atau hadiah kepada karyawan yang berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan lingkungan hotel. Melalui penerapan strategi tersebut, B Hotel Bali & Spa dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya mengetahui standar lingkungan perusahaan tetapi juga termotivasi dan diperlengkapi untuk mencapai target-target tersebut. Kombinasi dari penetapan tujuan yang jelas, pelatihan berkelanjutan, pemantauan kinerja, dan insentif akan menciptakan budaya kerja yang berkomitmen terhadap pelestarian lingkungan.*

**2. Bagaimana penilaian yang diberikan oleh pihak b Hotel Bali & Spa terhadap karyawan dalam pekerjaan yang dijalankan?**

**Jawaban:**

*“Penilaian kinerja karyawan di B Hotel Bali & Spa, terutama yang terkait dengan tanggung jawab dan tujuan lingkungan, memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terstruktur. Ada beberapa langkah yang diambil manajemen untuk menilai karyawan secara efektif, salah satunya dengan menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART) untuk setiap karyawan, terkait dengan tugas lingkungan mereka. Kemudian, melakukan evaluasi kinerja secara berkala, misalnya setiap tiga bulan, untuk menilai kemajuan karyawan dalam mencapai tujuan lingkungan mereka. Kami juga menerapkan sistem umpan balik 360 derajat untuk mendapatkan umpan balik dari berbagai*

sumber, termasuk rekan kerja, manajer, dan bahkan tamu, untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja karyawan. Melakukan audit lingkungan yang mencakup penilaian terhadap karyawan yang bertanggung jawab atas inisiatif hijau tertentu dimana audit ini dapat mengevaluasi kepatuhan terhadap prosedur lingkungan dan efektivitas implementasi. Evaluasi keberhasilan proyek atau inisiatif hijau yang dikelola oleh karyawan dimana penilaian ini bisa mencakup pencapaian target, dampak lingkungan, dan efisiensi sumber daya. Penilaian juga dilakukan dengan menerapkan sistem pemantauan dimana implementasi sistem pemantauan dan pelaporan digital ini yang memungkinkan pengumpulan data secara real-time terkait kinerja lingkungan. Sistem ini dapat membantu dalam analisis data dan pengambilan keputusan. Dengan menerapkan pendekatan ini, B Hotel Bali & Spa dapat memastikan bahwa penilaian kinerja karyawan mencakup aspek-aspek penting terkait dengan tanggung jawab lingkungan, serta mendorong peningkatan berkelanjutan dalam praktik ramah lingkungan”.

**3. Apakah pihak b Hotel Bali & Spa memberikan target kepada karyawan terkait lingkungan? Apa saja target yang diberikan?**

**Jawaban:**

“Tentu saja karyawan diberikan target terkait lingkungan guna memastikan bahwa semua staf berkontribusi terhadap upaya keberlanjutan hotel. Terdapat beberapa target lingkungan yang dapat diberikan kepada karyawan oleh pihak b Hotel Bali & Spa, salah satunya adalah target pengurangan penggunaan energi. Mengurangi konsumsi energi listrik per kamar sebesar 10% dalam setahun serta meningkatkan penggunaan sumber energi terbarukan, seperti panel surya, hingga 20% dari total konsumsi energi hotel. Selain itu, target yang diberikan adalah pengelolaan limbah dimana meningkatkan tingkat daur ulang limbah hotel hingga 50% dari total limbah yang dihasilkan dan mengurangi limbah makanan sebesar 30% melalui program pengomposan dan donasi makanan. Target lainnya adalah pengurangan penggunaan air dimana mengurangi konsumsi air per kamar sebesar 15% melalui penggunaan alat penghemat air seperti shower head berteknologi rendah aliran dan toilet dual flush serta meningkatkan pengelolaan air limbah dengan memasang sistem daur ulang air atau memanfaatkan greywater untuk irigasi taman. Penggunaan produk ramah lingkungan juga menjadi salah satu target dimana beralih pada penggunaan 100% produk pembersih ramah lingkungan dalam operasi housekeeping dan dapur serta mengurangi penggunaan plastik sekali pakai sebesar 80% dengan beralih ke bahan biodegradable atau reusable. Keberlanjutan dalam operasi juga menjadi target yang ingin dicapai melalui peningkatan pembelian produk yang bersertifikat ramah lingkungan hingga 70% dari total pembelian hotel serta melibatkan setiap departemen dalam minimal satu proyek inisiatif hijau per tahun, seperti taman organik, atap hijau, atau program adopsi tanaman. Mengadopsi teknologi ramah lingkungan baru, seperti

*sistem HVAC efisien energi atau pencahayaan LED di seluruh hotel, dengan target pengurangan konsumsi energi sebesar 20%. Dengan menetapkan target-target ini, B Hotel Bali & Spa dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam upaya keberlanjutan dan memastikan bahwa operasional hotel berjalan selaras dengan prinsip-prinsip ramah lingkungan.”*

### **Green Health and Safety Management**

Bagaimana cara B Hotel Bali & Spa dalam menanamkan pola kerja yang aman dan sehat dalam setiap kegiatan yang berorientasi pada lingkungan?

#### **Jawaban:**

*“Untuk menanamkan pola kerja yang aman dan sehat dalam setiap kegiatan yang berorientasi pada lingkungan, B Hotel Bali & Spa telah mengadopsi pendekatan yang komprehensif yang mencakup pelatihan, prosedur, fasilitas, dan budaya perusahaan. Salah satunya adalah dengan menerapkan pelatihan ramah lingkungan dengan menyediakan pelatihan khusus tentang praktik kerja ramah lingkungan, seperti pengelolaan limbah, penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan, dan teknik penghematan energi di industri perhotelan. Melakukan kampanye kesadaran yang terus-menerus tentang pentingnya keselamatan kerja dan praktik ramah lingkungan melalui poster, buletin, dan meeting rutin dimana dalam hal ini juga melibatkan karyawan secara langsung dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan terkait kebijakan keselamatan dan lingkungan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepedulian karyawan. Dengan mengintegrasikan beberapa hal tersebut, B Hotel Bali & Spa dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mendukung tujuan lingkungan hotel”.*

POLITEKNIK NEGERI BALI



Nama Informan : Ayu Sintia Dewi  
Jabatan : HRD di b Hotel Bali & Spa

## **IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* DI B HOTEL BALI & SPA**

### ***Green Human Resources Planning***

#### **1. Bagaimanakah rencana dalam memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan di b Hotel Bali & Spa?**

**Jawaban:**

“Perencanaan SDM terkait GHRM ini tentu melibatkan perkiraan jumlah karyawan dan memastikan semua proses dan praktik SDM mendukung tujuan keberlanjutan dan ramah lingkungan. Biasanya dalam hal ini kami melakukan analisis kebutuhan bisnis dan lingkungan dengan identifikasi kebutuhan bisnis dan pertimbangan lingkungan. Biasanya berkaitan dengan pemahaman pada kebutuhan bisnis hotel termasuk kapan musim puncaknya, tingkat huniannya, dan layanan yang perlu kami tawarkan. Pertimbangan lingkungan juga dilakukan agar departemen yang kami miliki dapat bekerja dengan efisien. Jumlah karyawan yang kami rencanakan harus pasti dan sesuai dengan kebutuhan”.

#### **2. Bagaimanakah rencana dalam menentukan karakteristik karyawan yang dibutuhkan di b Hotel Bali & Spa?**

**Jawaban:**

“Menentukan karakteristik karyawan yang dibutuhkan tentunya menggunakan perencanaan yang strategis dan sistematis. Hal yang kami lakukan adalah dengan analisis pekerjaan berdasarkan job desc serta spesifikasi pekerjaan yang ramah lingkungan. Identifikasi serta melakukan pembaharuan pada deskripsi pekerjaan karyawan juga dilakukan agar memenuhi tanggung jawab karyawan yang berkelanjutan misalnya seperti pengelolaan energi dan pengurangan limbah dalam operasional hotel kami. Kami juga menentukan kualifikasi, keterampilan, dan juga kompetensi yang diperlukan masing-masing posisi dan tentunya berfokus pada praktik ramah lingkungan yang berkelanjutan. Kami juga mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi hijau yang dimiliki karyawan dimana karyawan biasanya harus punya kesadaran tinggi tentang isu-isu lingkungan dan keberlanjutan dan juga terampil dalam menggunakan green teknologi”.

#### **3. Bagaimanakah rencana manajemen aktivitas lingkungan yang akan dilakukan di b Hotel Bali & Spa?**

**Jawaban:**

“Rencana manajemen aktivitas lingkungan hotel kami ini dilakukan dengan mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam setiap aspek operasional hotel melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kami biasanya melakukan

analisis kebutuhan dan tujuan lingkungan dengan penilaian lingkungan awal melalui audit lingkungan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan dalam hal keberlanjutan. Kemudian, dilanjutkan dengan penetapan tujuan lingkungan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART goals), seperti pengurangan emisi karbon, penghematan energi, dan pengelolaan limbah. Pengembangan kebijakan dan prosedur hijau juga dijadikan sebagai manajemen aktivitas lingkungan yang kami lakukan. Mengembangkan kebijakan yang mendukung praktik hijau, seperti penggunaan energi terbarukan, pengurangan penggunaan plastik, dan daur ulang serta membuat SOP yang mengarahkan karyawan tentang cara melaksanakan tugas mereka dengan cara yang ramah lingkungan. Manajemen aktivitas ini juga dilakukan dengan melakukan investasi pada infrastruktur dan teknologi hijau dimana investasi ini dilakukan dalam teknologi hijau seperti sistem manajemen energi, pencahayaan LED, dan sistem air efisien. Kami juga melaksanakan program pemeliharaan rutin yang memastikan semua peralatan dan fasilitas beroperasi secara efisien dan ramah lingkungan. Menerapkan sistem pengelolaan limbah yang efektif, termasuk daur ulang, komposting, dan pengurangan limbah makanan serta melakukan inisiatif untuk mengurangi emisi karbon, seperti carpooling, penggunaan transportasi ramah lingkungan, dan pemanfaatan energi terbarukan. Harapan kami bahwa kami dapat memastikan aktivitas lingkungan terintegrasi secara efektif ke dalam operasional harian, meningkatkan keberlanjutan, dan menciptakan budaya kerja yang ramah lingkungan”.

**4. Bagaimana rencana strategi dalam mensinergikan pekerjaan berdasarkan lingkungan di b Hotel Bali & Spa?**

**Jawaban:**

“Kami menerapkan rencana strategis dalam mensinergikan pekerjaan berdasarkan lingkungan ini salah satunya melalui komitmen dan kepemimpinan. Hal ini dilakukan dengan memastikan bahwa manajemen puncak berkomitmen penuh terhadap inisiatif hijau serta kepemimpinan yang kuat dalam hal keberlanjutan akan memberi contoh dan mendorong seluruh organisasi untuk mengikuti. Selain itu, dengan membuat kebijakan lingkungan yang jelas dan mendetail, mencakup semua aspek operasional hotel hingga dapat mensinergikan pekerjaan berdasarkan aspek lingkungan. Melakukan integrasi lingkungan dalam perencanaan SDM dengan merancang pekerjaan dengan mempertimbangkan dampak lingkungan, termasuk tanggung jawab terkait pengelolaan sumber daya alam dan pengurangan jejak karbon. Melakukan green job analysis melalui identifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung praktik ramah lingkungan dalam deskripsi pekerjaan”.

## **Green Recruitment**

### **1. Apakah proses rekrutmen yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa telah memberikan informasi bahwa perusahaan merekrut pekerja yang pro lingkungan?**

#### **Jawaban:**

“Dalam proses rekrutmen karyawan, b Hotel Bali & Spa telah memberikan informasi bahwa perusahaan merekrut pekerja yang pro dengan lingkungan. Proses rekrutmen secara eksplisit mencerminkan komitmen terhadap lingkungan dan menarik pekerja yang pro lingkungan. Hal ini dilakukan melalui pengintegrasian elemen keberlanjutan dalam setiap tahap proses rekrutmen. Salah satu yang dilakukan oleh pihak b Hotel Bali & Spa adalah dengan menerapkan kebijakan rekrutmen berkelanjutan melalui pembuatan dan dokumentasi kebijakan rekrutmen yang menekankan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dan pentingnya merekrut pekerja yang pro lingkungan. Melakukan pemasaran dan promosi melalui pengumuman pekerjaan yang memastikan bahwa semua lowongan pekerjaan mencantumkan komitmen hotel terhadap praktik ramah lingkungan dan keberlanjutan seperti “Kami mencari individu yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan dan praktik ramah lingkungan”. Pihak hotel juga telah menggunakan platform rekrutmen yang berfokus pada keberlanjutan dan lingkungan, seperti Green Jobs Online atau platform profesional yang terkait dengan keberlanjutan. Proses seleksi yang dilakukan juga ramah lingkungan dalam proses wawancara yang dilakukan bersama calon karyawan. Seperti halnya dalam pengintegrasian konsep lingkungan dalam proses wawancara dengan memberikan pertanyaan "Bisakah Anda ceritakan pengalaman Anda dalam mengimplementasikan program keberlanjutan di tempat kerja sebelumnya?" ataupun pertanyaan tentang "Bagaimana Anda mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari Anda?". Hal ini menunjukkan bahwa b Hotel Bali & Spa telah memberikan informasi bahwa perusahaan merekrut pekerja yang pro lingkungan dalam proses rekrutmen”.

### **2. Apakah proses rekrutmen yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa telah memasukkan kriteria pekerja yang pro terhadap lingkungan?**

#### **Jawaban:**

“Dalam proses rekrutmen yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa ini telah memasukkan kriteria pekerjaan yang pro terhadap lingkungan. Dalam pencarian karyawan ini, kami melakukan pemasaran dan promosi lowongan pekerjaan dengan memberikan kriteria individu calon karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap keberlanjutan dan praktik ramah lingkungan. Kriteria karyawan yang diberikan berdasarkan pada deskripsi pekerjaan yang mengutamakan keberlanjutan dimana dalam hal ini pada proses rekrutmen disertakan tanggung jawab terkait keberlanjutan dalam deskripsi pekerjaan. Misalnya seperti mengelola dan mengimplementasikan inisiatif ramah lingkungan di departemen karyawan. Kami juga telah menambahkan persyaratan yang menunjukkan komitmen terhadap

lingkungan, seperti pengalaman dalam proyek keberlanjutan atau sertifikasi terkait lingkungan”.

**3. Apakah proses rekrutmen yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa telah memastikan pekerja yang diterima mengetahui pengetahuan tentang lingkungan?**

**Jawaban:**

“Konsep lingkungan dan keberlanjutan menjadi kriteria utama dalam proses rekrutmen yang diterapkan di b Hotel Bali & Spa. Karyawan yang melamar diharapkan telah memiliki pengetahuan tentang lingkungan. Proses rekrutmen di hotel kami selalu mengintegrasikan kriteria pengetahuan lingkungan ke dalam setiap tahapan rekrutmen. Pengembangan kriteria rekrutmen berbasis lingkungan dengan mendefinisikan kriteria pengetahuan lingkungan yang jelas dalam deskripsi pekerjaan yang ada pada lowongan dengan memberikan kriteria bagi calon karyawan dengan diharuskan memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam praktik ramah lingkungan dan keberlanjutan. Dalam memastikan bahwa karyawan yang diterima telah memenuhi syarat lingkungan dan keberlanjutan dalam proses rekrutmen karyawan akan diminta memberikan contoh proyek keberlanjutan yang telah diikuti serta peran apa yang diberikan dalam proyek tersebut. Selain itu cara penerapan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan sebelumnya yang dijalankan oleh calon karyawan juga diminta untuk dijelaskan oleh calon karyawan sehingga dalam proses seleksi dapat diketahui pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan mengenai lingkungan dan konsep keberlanjutan. Hal ini bisa dilihat dari lowongan pekerjaan yang kami berikan kepada calon karyawan seperti deskripsi pekerjaan bahwa “kami mencari resepsionis yang memiliki pengetahuan tentang praktik ramah lingkungan dan mampu mengedukasi tamu mengenai inisiatif hijau hotel” dengan kualifikasi “pengalaman dalam program keberlanjutan atau sertifikasi lingkungan adalah nilai tambah.” Itu menjadi salah satu contoh bagaimana cara kami memastikan pekerja yang diterima mengetahui pengetahuan tentang lingkungan”.

**Green Selection (HRD)**

**1. Apakah pada proses pemilihan karyawan yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa dipilih berdasarkan kandidat yang peduli terhadap lingkungan?**

**Jawaban:**

“Proses pemilihan karyawan yang dilakukan di b Hotel Bali & Spa dipilih berdasarkan kandidat yang peduli terhadap lingkungan. Dengan menetapkan kriteria seleksi yang mencakup pengetahuan tentang keberlanjutan, pengalaman dalam proyek ramah lingkungan, dan komitmen terhadap praktik hijau serta mempertimbangkan kualifikasi tambahan seperti sertifikasi lingkungan atau pengalaman bekerja dengan organisasi yang fokus pada keberlanjutan menjadi salah satu acuan yang digunakan dalam proses pemilihan karyawan yang sesuai dengan kandidat peduli lingkungan”.

**2. Apa saja pertanyaan yang diberikan pada proses pemilihan karyawan yang menyangkut lingkungan?**

**Jawaban:**

“Dalam proses pemilihan karyawan di B Hotel Bali & Spa yang menekankan komitmen terhadap lingkungan, penting untuk kami menyertakan pertanyaan wawancara yang secara khusus menilai pengetahuan, pengalaman, dan sikap kandidat terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan. Secara umum, pertanyaan yang diberikan adalah tentang komitmen lingkungan seperti “Bisakah Anda menceritakan pengalaman Anda dalam mengimplementasikan praktik ramah lingkungan di tempat kerja sebelumnya?” jadi disini dapat diketahui contoh konkret dari pengalaman kandidat dalam menerapkan inisiatif hijau. Pertanyaan tentang “Bagaimana Anda mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pekerjaan sehari-hari Anda?” dimana pertanyaan ini digunakan untuk menilai bagaimana kandidat menerapkan praktik ramah lingkungan dalam rutinitas mereka. Pertanyaan yang diberikan juga berkaitan dengan pengetahuan kandidat tentang pengelolaan limbah dan praktik daur ulang. Selain itu, juga diberikan pertanyaan spesifik tentang pengalaman yang berkaitan dengan keterlibatan kandidat dalam proyek yang bertujuan untuk mengurangi penggunaan energi untuk memahami kontribusi kandidat dalam proyek pengurangan energi dan hasil yang dicapai. Selain itu, pertanyaan yang diberikan juga seputar kemampuan kandidat untuk memimpin atau berpartisipasi dalam proyek hijau serta keterampilan pemecahan masalah mereka. Pemberian pertanyaan terkait pengetahuan teknis juga diberikan seperti “Bagaimana Anda akan mengedukasi tamu hotel tentang kebijakan ramah lingkungan kami dan pentingnya partisipasi mereka?” yang diberikan untuk menilai kemampuan kandidat untuk berkomunikasi dengan tamu tentang praktik ramah lingkungan. Dengan menggunakan beberapa pertanyaan-pertanyaan tersebut B Hotel Bali & Spa dapat mengevaluasi dengan lebih baik calon karyawan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan komitmen terhadap lingkungan, sehingga mendukung tujuan keberlanjutan hotel”.

POLITEKNIK NEGERI BALI

Nama Informan : Pande Komang Madrasah

Jabatan : Staff FB di b Hotel Bali & Spa

## **IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* DI B HOTEL BALI & SPA**

### ***Green Job Design Dan Analysis***

**Apakah b Hotel Bali & Spa telah memasukan unsur lingkungan dalam jobdesk karyawan pada saat bekerja?**

**Jawaban:**

“Menurut pandangan saya sebagai karyawan bagian FB di b Hotel Bali & Spa, hotel kami telah memasukkan unsur lingkungan dalam setiap job desk karyawan. Biasanya kami selaku karyawan akan mendapat audit deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi area dimana tanggung jawab lingkungan dapat ditambahkan. Biasanya juga terjadi pembaharuan jobdesk untuk mencakup tanggung jawab lingkungan misalany seperti pengelolaan limbah, penghematan listrik ataupun air. Masing-masing karyawan biasanya diberikan tugas untuk memantau dan mengurangi penggunaan energi dan air, melaporkan kebocoran, serta mematikan peralatan yang tidak digunakan sebagai bentuk perilaku manajemen energi dan air. Kami juga melakukan pengelolaan limbah seperti memisahkan sampah, mendukung program daur ulang, dan mengurangi limbah makanan di restoran atau dapur. Pada departemen housekeeping produk-produk yang dipakai itu sudah ramah lingkungan, penggunaan air juga dilakukan dengan efisien, daur ulang juga dilakukan sesuai kebijakan yang sudah diberikan. Saya sebagai karyawan bagian FB diberikan tugas untuk mengelola limbah makanan dan mempromosikan penggunaan bahan-bahan lokal dan organik. Selain itu, karyawan juga diberikan tugas untuk mengurangi penggunaan plastik sekali pakai dan menggantinya dengan alternatif yang ramah lingkungan”.

### ***Green Reward Management***

**Apakah b Hotel Bali & Spa memberi penghargaan kepada karyawan yang telah sadar terhadap lingkungan baik berupa uang maupun insentif?**

**Jawaban:**

“Pihak b Hotel Bali & Spa memberikan beberapa penghargaan kepada karyawan yang telah sadar terhadap lingkungan baik berupa uang maupun insentif. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan adalah bonus kinerja lingkungan dalam bentuk bonus tahunan atau bulanan maupun komisi. Pihak hotel memberikan bonus tahunan atau bulanan kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target lingkungan yang telah ditetapkan. Pihak hotel juga memberikan komisi berdasarkan penghematan biaya yang dihasilkan dari inisiatif ramah lingkungan yang diterapkan oleh karyawan. Karyawan juga diberikan penghargaan dalam bentuk uang tunai langsung kepada karyawan yang

telah menunjukkan kontribusi signifikan terhadap inisiatif lingkungan hotel. Bentuk penghargaan yang kami lakukan juga dalam bentuk sertifikat penghargaan dan diberikan sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan dalam pelestarian lingkungan. Pihak hotel juga mempertimbangkan promosi atau peningkatan jabatan bagi karyawan yang terus menunjukkan komitmen dan keberhasilan dalam inisiatif lingkungan. Dengan berbagai bentuk penghargaan ini, B Hotel Bali & Spa dapat memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dan berkontribusi terhadap upaya keberlanjutan hotel, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pelestarian lingkungan”.



POLITEKNIK NEGERI BALI

Nama Informan : Agus Jaya Perwira

Jabatan : Staff HK di b Hotel Bali & Spa

## **IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* DI B HOTEL BALI & SPA**

### ***Green Employee Relation***

**1. Apakah b Hotel Bali & Spa memberi kesempatan bagi karyawan untuk aktif berpartisipasi baik secara individu maupun kelompok dalam manajemen lingkungan?**

**Jawaban:**

“Tentu saja, setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk aktif berpartisipasi baik secara individu maupun berkelompok dalam manajemen lingkungan. Pihak hotel memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam manajemen lingkungan, baik secara individu maupun kelompok. Program-program ini dirancang untuk melibatkan karyawan dalam upaya pelestarian lingkungan dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya praktik ramah lingkungan. Ada beberapa cara bagaimana partisipasi ini diimplementasikan seperti salah satunya melalui pelatihan dan edukasi. Hotel mengadakan pelatihan rutin untuk karyawan mengenai praktik ramah lingkungan, seperti pengelolaan limbah, penghematan energi, dan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan. Dibentuknya tim khusus yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengimplementasikan kebijakan lingkungan hotel. Tim ini biasanya terdiri dari perwakilan dari berbagai departemen sehingga setiap bagian hotel terlibat dalam inisiatif lingkungan. Hotel sering mengadakan kegiatan bersama seperti gotong royong membersihkan lingkungan sekitar hotel, penanaman pohon, dan kampanye daur ulang yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam mempromosikan kelestarian lingkungan. Karyawan didorong untuk memberikan ide dan inisiatif mereka sendiri mengenai bagaimana hotel bisa lebih ramah lingkungan. Untuk mendorong partisipasi aktif, pihak memberikan penghargaan kepada karyawan atau tim yang menunjukkan kontribusi signifikan terhadap inisiatif lingkungan. Penghargaan ini bisa berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan lainnya.”

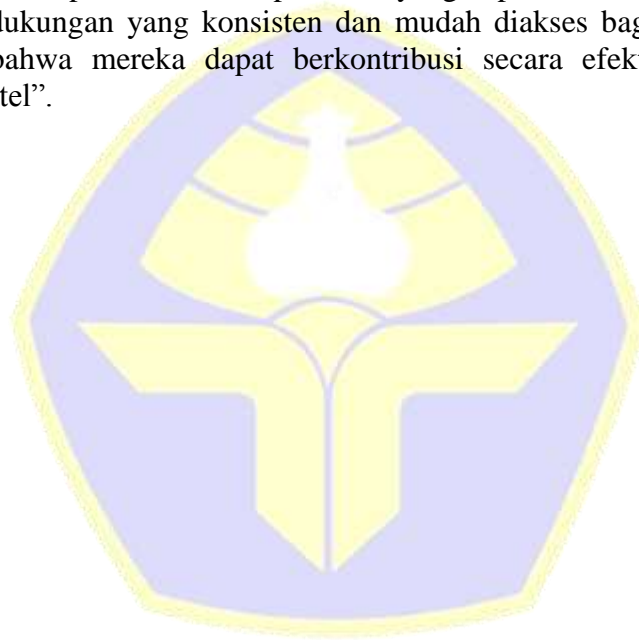
**2. Apakah b Hotel Bali & Spa telah memperkenalkan kepada karyawan tentang *green whistle blowing* dan *help line*?**

**Jawaban:**

“Hotel kami ini telah memperkenalkan konsep "green whistle blowing" dan "help line" kepada karyawan. Dalam prosesnya, pihak hotel menyediakan saluran yang aman dan rahasia bagi karyawan untuk melaporkan masalah lingkungan tanpa takut akan repercusi. Laporan ini biasanya diteruskan ke tim manajemen lingkungan



untuk ditindaklanjuti. Hal ini bertujuan untuk mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan kebijakan lingkungan hotel. Dengan adanya green whistle blowing, hotel dapat lebih cepat mengidentifikasi dan memperbaiki masalah lingkungan. Selain green whistle blowing, terdapat pula help line yang merupakan layanan bantuan di mana karyawan dapat mengajukan pertanyaan, mendapatkan informasi, atau meminta bantuan terkait praktik lingkungan di hotel. Hal ini dapat mencakup pertanyaan tentang cara mendaur ulang dengan benar, penggunaan teknologi ramah lingkungan, atau saran untuk menghemat energi. Dalam prosesnya, karyawan dapat menghubungi help line melalui telepon, email, atau aplikasi internal. Help line dikelola oleh tim yang berpengalaman dalam manajemen lingkungan dan siap memberikan panduan yang diperlukan. Help line ini akan memberikan dukungan yang konsisten dan mudah diakses bagi karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara efektif dalam inisiatif lingkungan hotel”.



POLITEKNIK NEGERI BALI

Nama Informan : Isnain Sapto Adi  
Jabatan : staff engineering di b Hotel Bali & Spa

## **IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DI B HOTEL BALI & SPA**

### ***Green Employee Dicipline***

- 1. Apakah b Hotel Bali & Spa telah menekankan pada karyawan tentang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan terhadap manajemen lingkungan?**

**Jawaban:**

*“Tentu saja pihak hotel telah menekankan pada karyawan tentang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan terhadap manajemen lingkungan. Disiplin menjadi kunci penting dalam menentukan pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan baik serta kemungkinan kesalahan yang relatif kecil. Pemberian reward bagi karyawan yang memberikan kinerja yang optimal serta pemberian punishment bagi karyawan yang melakukan pelanggaran merupakan salah satu bentuk penekanan pentingnya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan”.*

- 2. Apakah sanksi yang disiapkan oleh b Hotel Bali & Spa terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran?**

**Jawaban:**

*“Sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan. Karyawan dengan pelanggaran ringan diberikan sanksi teguran, kemudian bagi karyawan yang melakukan pelanggaran cukup berat bisa diberikan denda administratif hingga yang paling berat diberikan surat peringatan hingga pemberhentian jabatan apabila karyawan melakukan pelanggaran yang sifatnya krusial”.*

POLITEKNIK NEGERI BALI



## PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

### PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Luh Gede Sriyastiti  
NIM : 2315764010  
Judul SKRIPSI : IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT  
PADA B HOTEL BALI & SPA

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	30 Mei 2024	Bab I, II, III Revisi (akhir belalang, rumusan masalah.	
2	01 Juni '24	Revisi penulisan.	
3	04 Juni '24	lebar teori dan implementasi	
4	07 Jun. '24	Bab II bagian lampiran, kerangka teori	
5	13 Jun '24	Bab III teknik pengumpulan data,	
6	20 Jun '24	Bab IV, analisis data. Revisi dan penambahan struktur, Implementasi GHRM. jumlah indikator.	
7	30 Jun '24	BAB IV. Jenis Struktur dan deskripsinya revisi gambar/table di pnyuk pd naras.	
8	01 Jul. '24	Daftar pertanyaan, implikasi elemen ditambahkan.	
9	03 Jul '24	BAB V. lebih & tegas kan uraian. paragraf.	
10	05 Jul '24	Saran akhir dengan yg akan & lakukan perbaikan	

Badung, 16 Juli 2024

Pembimbing,

Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs  
NIP.198409092014042001



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
Laman: [www.bisnis.pnb.ac.id](http://www.bisnis.pnb.ac.id) Email: [bisnis@pnb.ac.id](mailto:bisnis@pnb.ac.id) Telp. (0361) 701981 (hunting) ,701128

### PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

### PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Luh Gede Sriyastiti  
NIM : 2315764010  
Judul SKRIPSI : IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT  
PADA B HOTEL BALI & SPA

NO	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	04/6/24.	BAB I revisi dg logo baru.	
2	07/6/24.	BAB I, II. metode penulisan sebelumnya	
3	10/6/24	BAB I, II, III revisi penulisan.	
4	11/6/24.	BAB I, & III rumusan masalah.	
5	14/6/24	BAB I, II, III capaian pustaka.	
6	19/6/24	BAB I, II, III metode penulisan & pengelompokan lagi & uarannya.	
7	26/6/24	BAB IV revisi beberapa paragraf penulisan.	
8	1/7/24	revisi beberapa kalimat dan tanda baca.	
9	5/7/24	BAB V. penyusunan paragraf dan kata-kata diteruskan; Daftar pustaka.	
10	10/7/24.	or lengkapi pengesahan semua BAB.	

Badung, 16 Juli 2024

Pembimbing,

I Putu Okta Priyana, S.Kom., M.Kom  
NIDN..0018108809



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali-80364  
Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128  
Laman: [www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id), Email: [poltek@pnb.ac](mailto:poltek@pnb.ac)

No. : 07599/PL&DT.01/2024  
Hal : Permohonan Pengambilan Data

Yth. Hotel Manager  
b Hotel Bali & Spa  
Jln. Imam Bonjol 508 Denpasar Barat  
Denpasar, Bali

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian Skripsi yang berjudul "Implementasi Green Human Resources Management Pada b Hotel Bali & Spa", maka mohon diizinkan mahasiswa kami atas nama:

No.	Nama	NIM	Jurusan
1	Ni Luh Gede Sriyastiti	2315764010	Administrasi Bisnis

untuk mengumpulkan data penelitian dan melakukan wawancara di perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Data tersebut semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan akademik-ilmiah dalam mendukung penyelesaian skripsi sebagai prasyarat kelulusan dalam menyelesaikan perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali. Demikianlah surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Badung, 12 Agustus 2024  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua Jurusan,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE. MBA. Ph.D.  
NIP. 196409291990032003