

**TESIS**

**IMPLEMENTASI GREEN PERFORMANCE  
EVALUATION MENUJU GREEN HOTEL DI  
BALI DYNASTY RESORT**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**I GUSTI AGUNG AYU WRECIKA VISHNUPUTRI**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

**TESIS**  
**IMPLEMENTASI GREEN PERFORMANCE**  
**EVALUATION MENUJU GREEN HOTEL DI**  
**BALI DYNASTY RESORT**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**I GUSTI AGUNG AYU WRECIKA VISHNUPUTRI**  
**2215885018**

**PROGRAM STUDI PERENCANAAN PARIWISATA**  
**PROGRAM MAGISTER TERAPAN**  
**JURUSAN PARIWISATA**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**BADUNG**  
**2024**



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 0364  
Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128  
Laman: [www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id) Email: [poltek@pnb.ac.id](mailto:poltek@pnb.ac.id)

---

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I Gusti Agung Ayu Wrecika Vishnuputri

NIM : 2215885018

Program Studi : Perencanaan Pariwisata, Program Magister Terapan Jurusan  
Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

dengan ini menyatakan bahwa usulan penelitian tesis berjudul: “Implementasi  
Green Performance Evaluation Menuju Green Hotel di Bali Dynasty Resort” benar  
bebas dari plagiat. Apabila terbukti benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai  
dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana  
mestinya.

Badung, 15 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,

  
I Gusti Agung Ayu Wrecika Vishnuputri

## **TESIS**

Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Magister Terapan Pariwisata (M.Tr.Par)  
pada Program Studi Perencanaan Pariwisata, Program Magister Terapan  
di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**I GUSTI AGUNG AYU WRECIKA VISHNUPUTRI**  
**NIM:2215885018**

**PROGRAM STUDI PERENCANAAN PARIWISATA**  
**PROGRAM MAGISTER TERAPAN**  
**JURUSAN PARIWISATA**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**BADUNG**  
**2024**

**TESIS**

**IMPLEMENTASI GREEN PERFORMANCE EVALUATION MENUJU  
GREEN HOTEL DI BALI DYNASTY RESORT**

Diajukan Oleh:

**I GUSTI AGUNG AYU WRECIKA VISHNUPUTRI  
NIM: 2215885018**

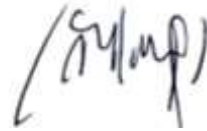
Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik Oleh:

**Pembimbing I**



**Dr. I Gede Mudana, M. Si.  
NIP. 196412021990111001**

**Pembimbing II**



**Dr. I Ketut Sutarna, MA.  
196312311989101001**

Mengetahui:  
Ketua Program Studi Perencanaan Pariwisata



**Dr. Dra. Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par  
NIP. 196405251990032001**

Mengetahui:  
Ketua Jurusan Pariwisata,


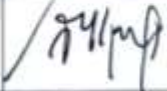

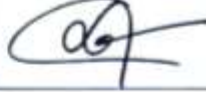



**Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par.,M.Par  
NIP. 198409082008122004**

**TESIS RISET TERAPAN**  
**IMPLEMENTASI GREEN PERFORMANCE EVALUATION MENUJU GREEN**  
**HOTEL DI BALI DYNASTY RESORT**

Telah diuji berdasarkan **SK Direktur Politeknik Negeri Bali No: 902/PL8/PT/2021**  
dan Dinyatakan Lulus Ujian pada:  
Hari Rabu, Tanggal Empat Belas, Bulan Agustus, Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat

**PENGUJI**

	Nama Dari Panitia Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Dr. I Gede Mudana, M. Si NIP. 196412021990111001	
Anggota	Dr. I Ketut Utama, MA. NIP. 196312311989101001	
Anggota	Dr. I Ketut Budarma, M.Par., MMTHRL NIP. 1962123119900101002	
Anggota	Prof. Dr. I Putu Astawa, SE.,MM. NIP. 196609201990031002	
Anggota	I Nyoman Cahyadi Wijaya, S.Tr.Par.,M.Tr.Par, CPCHM. Praktisi/Industri	

Disetujui,

Ketua Jurusan Pariwisata,

Politeknik Negeri Bali



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

NIP. 198409082008122004

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga tesis yang berjudul “Implementasi Green Performance Evaluation Menuju Green Hotel Di Bali Dynasty Resort” akhirnya dapat terselesaikan dengan lancar dan tepat dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Adapun tujuan penyusunan tesis ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan syarat memperoleh gelar Magister Terapan Pariwisata (M.Tr.Par.) bagi mahasiswa program studi Program Studi Perencanaan Pariwisata, Program Magister Terapan di Politeknik Negeri Bali.

Dalam menyusun tesis ini, banyak kendala yang dihadapi akibat terbatasnya pengetahuan ataupun sumber-sumber yang menunjang penulis miliki, namun berkat adanya bimbingan dan dukungan yang positif dari berbagai pihak, tesis ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang mendukung dalam penyelesaian tugas akhir ini, antara lain:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M. eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par.,M.Par selaku Koordinator Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.
3. Dr. Dra. Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par selaku Koordinator Program Studi Perencanaan Pariwisata.
4. Dr. I Gede Mudana, M. Si selaku pembimbing I tesis, yang senantiasa menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran, serta memberikan saran dan arahan kepada saya dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Dr. I Ketut Utama, MA selaku Pembimbing II tesis, yang senantiasa menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran, serta memberikan saran dan arahan kepada saya dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Kedua Orang Tua, Ir. I Gusti Agung Sadnyana Putra, M. Kom dan Jero Ayu Puspa yang tak henti-hentinya selalu memberikan doa dan dukungan baik secara moril maupun materiil. Sehingga penulis dapat berkesempatan menimba ilmu di Politeknik Negeri Bali.
7. Kakak dan adik saya, I Gusti Agung Ayu Uttami Vishnuputri, SST. Ak., M.Si., CPA dan I Gusti Agung Ayu Hredayatri Vishnuputri yang selalu memberikan doa dan dukungan secara moril maupun materiil sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
8. Segenap dosen pengampu mata kuliah yang telah berjasa dalam membagikan ilmu pengetahuan serta memberikan bantuan yang sangat berharga selama perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
9. Pemangku Kepentingan dan seluruh manajemen yang telah bersedia memberikan izin, menjadi responden, serta meluangkan waktu sehubungan dengan proses pengumpulan data penelitian.
10. Teman-teman GEN 4 Matrapar yang selalu mendukung penulis dalam penulisan tesis ini.
11. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama penyusunan tugas akhir ini.



Penulis menyadari proposal penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Penulis dengan segala kerendahan hati mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun agar bisa menjadi lebih baik lagi.

Badung, 14 Agustus 2024

I Gusti Agung Ayu Wrecika Vishnuputri

## DAFTAR ISI

TESIS .....	SAMPUL
DEPAN .....	i
TESIS SAMPUL DALAM .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
PRASYARAT GELAR.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI .....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN.....	15
2.1 Kajian Pustaka .....	15
2.2 Konsep.....	21
2.2.1 Green Hotel.....	21
2.2.2 Green Human Resources Management .....	27
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	30
2.2.4 Kinerja Lingkungan .....	33
2.3 Landasan Teori .....	35
2.3.1 Green Performance Evaluation.....	35
2.3.2 Sustainable Tourism .....	43
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	45
2.5 Kerangka Penelitian.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
3.1 Desain Penelitian .....	57
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....	58
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	60
3.3.1 Jenis Data.....	60
3.3.2 Sumber Data .....	61
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.4.1.Wawancara.....	62
3.4.2.Observasi.....	63
3.4.3.Studi Dokumen .....	63
3.4.4. Focus Group Discussion.....	63

3.5 Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV GAMBARAN UMUM BALI DYNASTY RESORT .....	67
4.1 Lokasi Bali Dynasty Resort .....	67
4.2 Produk dan Fasilitas Bali Dynasty Resort .....	69
4.3 Struktur Organisasi Manajemen dan Human Resources and Development Department Bali Dynasty Resort .....	94
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN .....	107
5.1 Pembahasan Hasil Penelitian .....	107
5.1.1 Implementasi Optimalisasi Green Hotel melalui Green Performance Evaluation dalam Green Human Resources Management.....	108
5.1.2 Dampak Implementasi Optimalisasi Green Hotel melalui Green Performance Evaluation dalam Green Human Resources Management Terhadap Optimalisasi Green Hotel di Bali Dynasty Resort.....	127
5.2 Output Penelitian Terapan: Model Implementasi Green Performance Evaluation menuju Green Hotel di Bali Dynasty Resort .....	136
BAB VI SIMPULAN .....	141
6.1 Simpulan .....	141
6.2 Rekomendasi.....	142
REFERENSI .....	143
LAMPIRAN .....	153

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya .....	50
Tabel 3.1 Green Hotel .....	59
Tabel 3.2 Green Performance Evaluation .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	56
Gambar 3.1 Teknik Analisis Data (Miles & Hubberman, 2014) .....	66
Gambar 4.1 Superior Room di Bali Dynasty Resort.....	71
Gambar 4.2 Deluxe Room Bali Dynasty Resort .....	72
Gambar 4.3 Deluxe Pool View Room Bali Dynasty Resort .....	74
Gambar 4.4 Deluxe Family Room Bali Dynasty Resort.....	75
Gambar 4.5 Family Garden View Room Bali Dynasty Resort.....	76
Gambar 4.6 Deluxe Interconnecting Room Bali Dynasty Resort.....	78
Gambar 4.7 Family Studio Room Bali Dynasty Resort.....	79
Gambar 4.8 Kids Suite Room Bali Dynasty Resort.....	81
Gambar 4.9 Family Pool View Room Bali Dynasty Resort .....	82
Gambar 4.10 Family Lagoon Pool Access.....	84
Gambar 4.11 Executive Room Bali Dynasty Resort.....	85
Gambar 4.12 Family Suites Bali Dynasty Resort .....	87
Gambar 4.13 Luxury Tent Villa with Ocean View .....	88
Gambar 4.14. Sen5es Restaurant .....	89
Gambar 4.15. Golden Lotus Restaurant.....	89
Gambar 4.16. H <sup>2</sup> O Restaurant.....	90
Gambar 4.17. D'Lounge .....	90
Gambar 4.18. Gracie Kelly's Irish Pub.....	91
Gambar 4.19. Sunken Bar .....	91
Gambar 4.20. Sunset Bar .....	92
Gambar 4.21. Cafe Piazza.....	92
Gambar 4.22. OASIS Bar.....	93
Gambar 4.23. Struktur Organisasi Manajemen Bali Dynasty Resort 2024 .....	96
Gambar 4.24. Struktur Organisasi HRD Department Bali Dynasty Resort.....	101
Gambar 5.1 Pengenalan Budaya Kerja Green Human Resources Management .	110
Gambar 5.2 Kegiatan Monthly Bersih-Bersih .....	114
Gambar 5.3 Pelatihan Ramah Lingkungan .....	115
Gambar 5.4 Kegiatan First Aider .....	117
Gambar 5.5 Kegiatan Hidroponik Karyawan.....	119
Gambar 5.6 Penggunaan Sedotan Biodegradable di Restoran.....	121
Gambar 5.7 Tanaman di Dalam Ruangan .....	122
Gambar 5.8 Tanaman di Kebun Bali Dynasty Resort.....	123
Gambar 5.9 Sumbangan untuk CSR Bali Dynasty Resort.....	125
Gambar 5.10 Anugerah Signing Blue dari WWF 2022 .....	126
Gambar 5.11 Key Performance Indicator Karyawan Bali Dynasty Resort .....	131
Gambar 5.13 Pelepasan Biota Laut dalam Konservasi Lingkungan.....	133
Gambar 5.14 Cenderamata khas Bali yang Dijual di Night Market .....	134
Gambar 5.15 Persembahyangan saat Piodalan dan Mlaspas .....	135
Gambar 5.16 CSR Bali Dynasty Resort, Sole Family .....	136

Gambar 5.17 Model Implementasi Green Performance Evaluation menuju Green Hotel di Bali Dynasty Resort .....	137
Gambar 5.18 Kegiatan FGD bersama Beberapa Dept. Head.....	139

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman Wawancara Green Performance Evaluation.....	153
Lampiran 2 Pedoman Wawancara Green Hotel.....	154

# **IMPLEMENTASI GREEN PERFORMANCE EVALUATION MENUJU GREEN HOTEL DI BALI DYNASTY RESORT**

**Oleh:**

**I Gusti Agung Ayu Wrecika Vishnuputri**

**2215885018**

## **ABSTRAK**

Sebagai industri perhotelan, Bali Dynasty Resort mendapat perhatian lebih dari pemerintah ataupun organisasi non-pemerintah untuk menerapkan operasional yang ramah lingkungan. Bali Dynasty Resort memerlukan peran seluruh pihak untuk meningkatkan kegiatan operasional hotel yang ramah lingkungan. Oleh karenanya, aspek Green Performance Evaluation dari karyawan Bali Dynasty Resort menjadi aspek penting dalam mendukung optimalisasi Green Hotel Bali Dynasty Resort. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Green Performance Evaluation dari karyawan Bali Dynasty Resort melalui Green Human Resources Management untuk optimalisasi Green Hotel Bali Dynasty Resort dan dampaknya pada optimalisasi Green Hotel. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dalam pengerjaannya, dimana hasil wawancara, observasi, studi dokumen dan *focus group discussion* yang dikaitkan dengan teori penelitian menjadi hasil penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui Green Performance Evaluation dalam Green Human Resources Management dapat mengoptimisasi Green Hotel dari Bali Dynasty Resort. Hal ini dikarenakan melalui penilaian kinerja karyawan Bali Dynasty Resort, manajemen dapat dengan mudah mengetahui langkah yang harus digunakan saat mengoptimisasi Green Hotel dari Bali Dynasty Resort agar praktik Green Hotel tidak memudar akan zaman. Implementasi Green Hotel melalui Green Performance Evaluation dalam Green Human Resources Management di Bali Dynasty Resort diharapkan mampu dijadikan sebagai contoh bagi industri perhotelan lainnya yang ingin menerapkan Green Hotel.

**Kata kunci: Green Hotel, Green Performance Evaluation, Green Human Resources Management, Implementasi, Bali Dynasty Resort**



# **IMPLEMENTATION GREEN PERFORMANCE EVALUATION TO GREEN HOTEL DI BALI DYNASTY RESORT**

**By:**

**I Gusti Agung Ayu Wrecika Vishnuputri**

**2215885018**

## **ABSTRACT**

As a hotel industry, Bali Dynasty Resort has received more attention from the government and non-government organizations to implement green environmentally operations. Bali Dynasty Resort requires the role of all parties to improve green environmentally hotel operational activities. Therefore, the Green Performance Evaluation aspect of Bali Dynasty Resort employees is an important aspect in supporting the optimization of the Green Hotel Bali Dynasty Resort. This research aims to determine the implementation of Green Performance Evaluation from Bali Dynasty Resort employees through Green Human Resources Management to optimize the Green Hotel Bali Dynasty Resort and its impact on optimizing the Green Hotel. This research uses qualitative methods in its work, where the results of interviews, observations, document studies and focus group discussions which are linked to research theory become the research results. The results of this research show that through Green Performance Evaluation in Green Human Resources Management you can optimize the Green Hotel of the Bali Dynasty Resort. This is because through assessing the performance of Bali Dynasty Resort employees, management can easily find out the steps that must be used when optimizing the Green Hotel from Bali Dynasty Resort so that Green Hotel practices do not fade with the times. It is hoped that the implementation of Green Hotels through Green Performance Evaluation in Green Human Resources Management at Bali Dynasty Resort can be used as an example for other hotel industries who want to implement Green Hotels.

**Keywords: Green Hotel, Green Performance Evaluation, Green Human Resources Management, Implementation, Bali Dynasty Resort**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tren menuju praktik berkelanjutan di industri perhotelan telah menjadi hal yang penting dan menarik perhatian para akademisi selama era COVID-19. Saat ini, dunia industri dan jasa pada umumnya, dan bidang bisnis perhotelan pada khususnya, menyaksikan peningkatan minat terhadap isu-isu lingkungan dan pergeseran yang cepat menuju kesadaran budaya dalam lingkungan berkelanjutan seiring dengan meningkatnya kesadaran kognitif dan perilaku masyarakat serta bahaya negatif yang ditimbulkan oleh permasalahan dan kesulitan pencemaran industri dan produksi, limbah industri, dan pemborosan sumber daya alam yang sangat besar.

Perhatian yang signifikan telah diberikan oleh pemerintah dan organisasi non-pemerintah di seluruh dunia, untuk memperingatkan risiko besar terhadap kemanusiaan akibat pencemaran lingkungan dan dampaknya terhadap sebagian besar aspek kehidupan, dan melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran yang diperlukan mengenai lingkungan. Ada banyak seruan agar dunia usaha menjadi lebih berkelanjutan dibandingkan sebelumnya dengan mengubah penggunaan sumber daya secara cerdas untuk mencapai nilai. Saat ini, hotel berinvestasi dalam beragam praktik keberlanjutan untuk mendapatkan keuntungan. Demikian pula, manajemen sumber daya manusia berkelanjutan adalah sistem modern dalam

pemikiran administratif, yang menunjukkan kemampuannya untuk membentuk hasil bisnis hotel yang positif.

Pelestarian lingkungan alam sudah menjadi isu penting selama beberapa dekade terakhir. Hampir setiap industri sudah memberlakukan praktik menjaga lingkungan. Sebagian besar perusahaan manufaktur bertujuan untuk menghilangkan limbah yang dihasilkan selama produksi dan pembuangan produk industri dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Melnik, et.al., 2003). Organisasi yang menerapkan konsep bisnis hijau seperti Green Human Resource Management (GHRM) akan mencapai penghematan finansial yang lebih besar yang menghasilkan keuntungan. bisnis hijau seperti GHRM dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan terutama kinerja lingkungan dan mencapai budaya perusahaan hijau. Praktik GHRM menjadi salah satu program signifikan bisnis hijau karena program ini mengacu pada upaya organisasi dalam mengubah karyawan normal menjadi karyawan hijau (karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-lingkungan) (Zientara & Zamojska, 2018) dengan semua kegiatan yang terlibat dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang sedang berjalan, yang akhirnya menciptakan dampak signifikan terhadap kelestarian lingkungan (Opatha & Arulrajah, 2014).

Alfes et al., (2013) mengemukakan bahwa kumpulan unsur-unsur yang saling berhubungan dalam praktik GHRM dapat diandalkan secara internal. Kinerja lingkungan secara bertahap menjadi sangat penting bagi organisasi seperti industri perhotelan karena ditekan oleh banyak pemangku kepentingan seperti masyarakat, pesaing, dan otoritas pemerintah. Industri perhotelan berkembang pesat di negara-

negara berkembang karena meningkatnya industri pariwisata; Namun, di sisi lain, industri perhotelan adalah salah satu sektor yang berkontribusi besar terhadap masalah lingkungan (Yusoff, et.al., 2018). Karena banyaknya masalah lingkungan yang dihadapi industri hotel, melaksanakan praktik bisnis yang berkelanjutan seperti mendorong penerapan praktik GHRM akan memberikan situasi yang saling menguntungkan bagi organisasi dan para pemangku kepentingannya. Untuk meningkatkan kinerja lingkungan, mendorong praktik GHRM penting dimulai dari rekrutmen dan seleksi; pelatihan dan pengembangan; penilaian kinerja; kompensasi dan pengembangan karyawan.

Sebagai salah satu hotel bintang lima (5) di seputaran Kuta, area wisatawan termahsyur di Bali, Bali Dynasty Resort telah dikenal sebagai The Best Family Resort dalam “Out & About with Kids ‘Readers’ Choice Awards” pada 17 Mei 2022. Out & About with Kids ‘Readers’ Choice Awards adalah ajang penghargaan yang dilakukan oleh majalah Out & About with Kids, salah satu majalah liburan keluarga yang terkenal di Australia. ([https://emag.outandaboutwithkids.com.au/autumn-2024/bali?utm\\_campaign=later-linkinbio-outandaboutwithkids&utm\\_medium=social&utm\\_source=linkin.bio](https://emag.outandaboutwithkids.com.au/autumn-2024/bali?utm_campaign=later-linkinbio-outandaboutwithkids&utm_medium=social&utm_source=linkin.bio), Diakses pada 21 Maret 2024). Penghargaan tersebut merupakan ajang kompetisi tahunan yang diikuti oleh ratusan hotel di seluruh dunia. Beberapa negara yang mengikuti ajang tersebut antara lain Indonesia, Australia, Malaysia, Thailand, Pasifik Selatan, Fiji, Jepang, Amerika Serikat dan Kepulauan Hawaii. Hal tersebut disampaikan langsung oleh Albert Priyatma selaku Marketing and Communication Manger Bali

Dynasty Resort. Selain penghargaan tersebut, Bali Dynasty Resort juga pernah menerima penghargaan sebagai Top 25 Best Hotels for Families in Asia.

Bali Dynasty Resort merupakan hotel yang sudah berdiri sejak tahun 1990. Selama perjalanan tiga puluh empat (34) tahun lebih Bali Dynasty Resort berdiri, Bali Dynasty Resort terus berbenah ke arah yang lebih baik. Baik berbenah untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan pengelolaan isu-isu lingkungan yang dihadapi oleh Bali Dynasty Resort. Tercatat selama perjalanan lebih dari tiga puluh empat (34) tahun, Bali Dynasty Resort telah melakukan beberapa renovasi besar. Adapun renovasi tersebut antara lain pembaharuan Kids Water Fun Zone, Kids Club dan Kids Playground. Selain pembaharuan fasilitas untuk anak-anak, Bali Dynasty Resort juga melakukan renovasi pada Sunset Bar, ruang kebugaran dan gedung pertemuan di tahun 2018, relokasi Irish Pub Gracie Kelly's dan Premiere Lounge pada tahun 2019.

Implementasi kerap terjadi karena munculnya sebuah kegiatan salah satunya adalah kegiatan operasional yang ada pada industri perhotelan. Industri perhotelan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pariwisata. Bali sebagai daerah tujuan wisata yang sudah dikenal mancanegara dengan berbagai destinasi wisata yang masih menghargai tinggi nilai – nilai kearifan lokal setempat, akan sangat membutuhkan keberadaan hotel sebagai akomodasi utama dari sebuah perjalanan bagi wisatawan. Kondisi operasional hotel tidak bisa bergerak sendiri akan tetapi didukung oleh berbagai departemen untuk menjalankan fungsi operasional mereka secara baik dan lancar. Seluruh departemen yang ada di sebuah hotel memiliki beberapa departemen dimana departemen ini akan saling berkaitan satu sama lain

sehingga semua departemen yang ada di hotel merupakan operasional yang penting. Adapun departemen tersebut, antara lain seperti Food & Beverage Department, Front Office Department, Housekeeping Department, Engineering Department, Account and Finance Department, Human Resources and Development Department, dan departemen lainnya yang memiliki peranan penting pada operasional hotel. Suatu perusahaan tidak akan pernah bisa berdiri atau beroperasi tanpa adanya sumber daya untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya adalah suatu sumber kekuatan, tenaga, energi yang diperlukan dalam menghasilkan suatu daya, aktifitas, gerakan, dan juga tindakan dalam menyukseskan tujuan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa financial, sumber daya alam, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan, dan juga penerapan teknologi. Melalui keseluruhan sumber tersebut satu hal yang penting dan harus ada dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Wirawan, 2012, sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu daya yang menggerakkan dan bekerjasama dengan sumber daya lainnya dalam menciptakan suatu aktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk melaksanakan program lingkungan perusahaan, beberapa unit organisasi, sumber daya manusia, pemasaran, teknologi informasi, keuangan, dan sebagainya, bekerja sama untuk mengedepankan upaya bersama yang positif dan di antara mereka. Kontributor terpenting adalah unit manajemen sumber daya manusia. Tidak diragukan lagi, dunia usaha merupakan pemangku kepentingan utama dalam diskusi mengenai permasalahan lingkungan dan oleh karena itu menjadi bagian penting dalam solusi terhadap bahaya lingkungan. Terdapat bukti

jelas bahwa dalam dunia bisnis, sebagian besar tenaga kerja memiliki kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan karena karyawan saat ini lebih berkomitmen dan puas dengan organisasi yang mengambil bagian proaktif dalam mendukung ramah lingkungan. Dalam dua dekade terakhir, muncul konsensus di seluruh dunia mengenai perlunya pengelolaan lingkungan yang proaktif (González-Benito, 2006). Berdasarkan konsep ramah lingkungan ini, banyak literatur tentang pemasaran ramah lingkungan (Peattie,1992), Akuntansi ramah lingkungan (Bebbington, 2001; Owen,1992), Ritel ramah lingkungan (Kee-hung, et.al., 2010), dan manajemen ramah lingkungan secara umum (McDonagh & Prothero,1997) telah meresapi bidang manajemen. Selain itu, partisipasi aktif sektor korporasi dalam penerapan strategi pengelolaan lingkungan (Boiral, 2002), membuka jalan bagi prospektif pengelolaan hijau.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian penting dari manajemen yang berhubungan dengan aset paling berharga dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Keseluruhan konteks MSDM saat ini sedang dipertimbangkan dengan mempertimbangkan keberlanjutan secara menyeluruh. Memperluas pernyataan tersebut, kami berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yang Ramah Lingkungan adalah elemen keberlanjutan yang paling signifikan.

Inisiatif ramah lingkungan dalam MSDM merupakan bagian dari program tanggung jawab sosial perusahaan yang lebih luas. Green HR pada dasarnya terdiri dari dua elemen besar yaitu praktik SDM yang ramah lingkungan dan pelestarian modal pengetahuan (Mandip, 2012). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia

dan mereka sistem adalah fondasi dasar dari bisnis apa pun, baik itu bisnis keuangan atau bisnis berkelanjutan. Merekalah yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan kebijakan ramah lingkungan untuk menciptakan suasana hijau.

Istilah Green HRM telah menjadi kata yang populer dalam bidang bisnis saat ini dan maknanya semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Istilah ini juga mendapat posisi yang kuat sebagai topik hangat dalam penelitian-penelitian baru-baru ini karena kesadaran akan pengelolaan lingkungan dan pembangunan berkelanjutan semakin meningkat dari hari ke hari di seluruh dunia. Saat ini topik Green HRM tidak hanya mencakup kesadaran terhadap masalah lingkungan, namun juga mewakili kesejahteraan sosial dan ekonomi baik organisasi maupun karyawan dalam prospek yang lebih luas.

Penggabungan tujuan dan strategi lingkungan ke dalam tujuan pengembangan strategis perusahaan secara keseluruhan membantu mencapai EMS yang efektif (Haden et al., 2009). Ada berbagai peneliti yang mendukung praktik MSDM agar efektif dalam meningkatkan sumber daya manusia dan menghasilkan kontributor kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif (Boselie, et.al., 2001). Kebijakan khusus di bidang rekrutmen, manajemen kinerja dan penilaian, pelatihan dan pengembangan personel, hubungan karyawan, dan sistem penghargaan dianggap sebagai alat yang ampuh untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi lingkungan perusahaan (Renwick, 2008). Beberapa pekerja berpendapat bahwa untuk menerapkan sistem manajemen hijau perusahaan yang efektif, penting untuk mempromosikan banyak keterampilan teknis dan manajemen di antara seluruh karyawan organisasi (Daily et al., 2007), sedangkan yang lain mengusulkan agar



organisasi mempertimbangkan pengembangan alat dan inisiatif inovatif pengelolaan lingkungan (Environmental Management) yang akan berdampak signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan dan meningkatkan keunggulan kompetitif (Hart, 1997) (Lin, et.al., 2001). Oleh karena itu, untuk memperluas kerangka kerja seperti itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif termasuk presentasi strategi rekrutmen yang ketat menjadi hal yang pasti (Grolleau, et.al., 2012), sistem penilaian dan penghargaan yang mencakup kesadaran lingkungan dan implementasi dalam proses evaluasi mereka (Jabbour, et.al, 2013) dan program pelatihan dan pemberdayaan (Unnikrishnan & Hegde, 2007) yang akan memfasilitasi evolusi serangkaian keterampilan dan kompetensi baru di antara karyawan organisasi “pro ramah lingkungan”. Hal ini terbukti dari pernyataan yang disebutkan bahwa apapun metode penelitian yang mereka terapkan, semua peneliti mempromosikan ideologi yang penting untuk menyelaraskan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dengan tujuan manajemen hijau dalam suatu organisasi.

Green performance evaluation adalah proses menilai dan mengukur kinerja suatu organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan operasionalnya. Secara umum, green performance evaluation bertujuan untuk mengidentifikasi area-area perbaikan dalam pengelolaan lingkungan, mengukur kemajuan dan keberhasilan dalam mengurangi dampak lingkungan, mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk mengelola lingkungan, meningkatkan kesadaran dan komitmen stakeholder terhadap keberlanjutan lingkungan dan meningkatkan reputasi dan citra merek

organisasi atau perusahaan. Green performance evaluation dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai indikator kinerja lingkungan, seperti konsumsi energi dan air, emisi gas rumah kaca, generasi limbah dan pengelolaan limbah, penggunaan bahan-bahan berkelanjutan, keanekaragaman hayati dan pengelolaan ekosistem, penggunaan transportasi yang ramah lingkungan dan penggunaan teknologi yang ramah lingkungan.

Pengukuran kinerja lingkungan adalah proses untuk mengukur dan menilai kinerja suatu organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan operasionalnya. Pengukuran kinerja lingkungan bertujuan untuk mengidentifikasi area-area perbaikan, mengukur kemajuan dan keberhasilan dalam mengurangi dampak lingkungan, dan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola lingkungan.

Kinerja lingkungan dapat diukur menggunakan beberapa metode. Life Cycle Assessment menjadi metode pertama yang dapat digunakan sebagai metode pengukuran kinerja lingkungan. Metode Life Cycle Assessment mengukur dampak lingkungan dari suatu produk atau proses dari tahap produksi hingga tahap pembuangan. Pengukuran melalui dampak lingkungan dari suatu kegiatan menjadi metode dari Environmental Impact Assessment. Berbeda dengan Carbon Footprint, metode ini mengukur emisi gas rumah kaca dari suatu perusahaan sebagai metode pengukuran kinerja lingkungannya. Water Footprint menekankan pada pengukuran penggunaan sumber daya air dari suatu perusahaan sebagai metode pengukuran kinerja lingkungannya. Terakhir, Material Flow Analysis menggunakan aspek

aliran material dan energi suatu sistem atau proses sebagai metode pengukuran kinerja lingkungannya.

Dalam era globalisasi dan industri yang pesat, keberlanjutan lingkungan telah menjadi fokus utama bagi perusahaan dan organisasi di seluruh dunia. Peningkatan kesadaran akan dampak negatif dari aktivitas industri terhadap lingkungan telah mendorong banyak pihak untuk mencari solusi yang lebih ramah lingkungan. Evaluasi kinerja lingkungan, atau *green performance evaluation*, muncul sebagai alat penting dalam mengukur dan meningkatkan dampak lingkungan dari operasi bisnis. Evaluasi ini tidak hanya membantu perusahaan untuk memenuhi regulasi lingkungan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan global.

Salah satu cara penting untuk menilai kondisi lingkungan adalah dengan meningkatkan keinginan konsumen, investor dan lembaga pemerintah untuk memberikan transparansi dan akuntabilitas terkait degradasi lingkungan. Konsumen saat ini lebih tertarik pada produk dan layanan yang berasal dari perusahaan dengan komitmen lingkungan yang kuat. Investor juga lebih siap mendukung bisnis yang memiliki praktik lingkungan yang kuat sebagai bagian dari strategi bisnis mereka. Selain itu, berbagai undang-undang dan kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah di berbagai negara menjadi semakin ketat dalam hal perlindungan lingkungan yang memaksa bisnis untuk mengadopsi langkah - langkah yang lebih ketat.

Evaluasi kinerja lingkungan melibatkan penilaian terhadap berbagai aspek, seperti efisiensi penggunaan energi, pengelolaan limbah, emisi gas rumah kaca, dan

penggunaan sumber daya alam. Metode evaluasi ini biasanya melibatkan pengumpulan data yang relevan, analisis kinerja, serta perbandingan dengan standar industri dan regulasi yang berlaku. Dengan pendekatan yang sistematis dan terukur, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengimplementasikan strategi untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan metode analisis, banyak perusahaan yang kini menggunakan alat-alat canggih untuk evaluasi kinerja lingkungan. Misalnya, penggunaan perangkat lunak untuk pemantauan emisi atau sistem manajemen energi yang terintegrasi memungkinkan perusahaan untuk memperoleh data real-time dan mengambil tindakan proaktif. Selain itu, standar internasional seperti ISO 14001 juga memberikan kerangka kerja yang diakui secara global untuk manajemen lingkungan, mempermudah perusahaan dalam menerapkan praktik terbaik.

Namun, meskipun evaluasi kinerja lingkungan menawarkan banyak manfaat, implementasinya tidak tanpa tantangan. Perusahaan sering menghadapi kesulitan dalam mengumpulkan data yang akurat dan konsisten, serta mengintegrasikan hasil evaluasi ke dalam proses pengambilan keputusan mereka. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dan dukungan dari semua tingkat organisasi untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja lingkungan dapat dilakukan secara efektif dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap keberlanjutan dan efisiensi operasi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan riset tentang implementasi praktik Green Hotel melalui Green Performance Evaluation di Bali Dynasty Resort serta menentukan model atau konsep inovatif yang dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkuat Green Hotel dari Bali Dynasty Resort melalui Green Performance Evaluation dari karyawan dan manajemen Bali Dynasty Resort.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penulisan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Bagaimanakah implementasi Green Performance Evaluation berdasarkan kinerja karyawan di Bali Dynasty Resort menuju Green Hotel dari Bali Dynasty Resort?
2. Bagaimanakah model yang bisa digunakan sebagai sarana untuk mengimplementasi praktik Green Hotel melalui Green Performance Evaluation berdasarkan kinerja karyawan dan manajemen Bali Dynasty Resort?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam laporan ini antara lain sebagai berikut.

### **1. Tujuan Umum**

Melalui Green Performance Evaluation dalam Green Human Resources Management, karyawan diharapkan mampu menggugah komitmennya

melalui perilaku ramah lingkungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menemukan strategi yang terbaik untuk mengurangi efek negatif industri perhotelan terhadap lingkungan sekitar.

## 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dalam penulisan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui bukti nyata dari implementasi praktik Green Hotel melalui Green Performance Evaluation yakni berdasarkan kinerja karyawan untuk keberlangsungan kinerja lingkungan industri hotel yang lebih baik ke depannya.
- b. Untuk mengetahui model yang sesuai untuk menuju penerapan Green Hotel di Bali Dynasty Resort melalui kinerja karyawannya secara terus-menerus dan berkelanjutan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat dua (2) manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dilaksanakan untuk memenuhi syarat kelulusan pendidikan tingkat strata II atau magister di perguruan tinggi negeri Politeknik Negeri Bali utamanya pada jurusan Pariwisata program studi Perencanaan Pariwisata. Selain itu, secara teoritis penelitian ini

dilaksanakan sebagai aplikasi penerapan nilai-nilai mata kuliah *Green Tourism*.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada petinggi di industri perhotelan agar memiliki pedoman jika memerlukan acuan dalam mengambil keputusan terkait optimalisasi Green Hotel melalui kinerja karyawannya yang ramah lingkungan di Bali Dynasty Resort.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada Bab V maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.

Green Hotel merupakan konsep yang wajib dimiliki oleh industri perhotelan sebagai bentuk kontribusi terhadap konservasi lingkungan. Green Human Resources Management adalah salah satu dari beberapa cara yang dapat digunakan untuk diimplementasikan menuju green hotel. Green Performance Evaluation menjadi langkah penting industri perhotelan untuk menjaga lingkungan. Green Performance Evaluation menilai bagaimana implementasi kinerja karyawan Bali Dynasty Resort yang ramah lingkungan dan berdampak pada keberlanjutan lingkungan, sosial dan ekonomi di masa mendatang.

Meskipun Bali Dynasty Resort tergolong hotel yang sudah senior karena sudah berdiri selama tiga puluh empat (34) tahun, Bali Dynasty Resort tetap menjadi pionir bagi hotel-hotel yang ingin menerapkan Green Hotel. Kegiatan rutin Bali Dynasty Resort dalam menjaga lingkungan seperti Monthly Bersih-Bersih selalu dilakukan hingga saat ini, selain itu Bali Dynasty Resort juga menggandeng organisasi internasional World Wide Fund for Nature dalam kegiatan konservasi lingkungan. Bali Dynasty Resort selalu memperhatikan kesejahteraan masyarakat lokal sehingga Bali Dynasty Resort selalu membuka peluang yang tinggi bagi masyarakat lokal untuk bergabung dengan Bali Dynasty Resort baik sebagai karyawan ataupun sebagai pihak ketiga untuk membantu kegiatan operasional di



Bali Dynasty Resort. Peluang kerjasama antara Bali Dynasty Resort dan masyarakat lokal diharapkan mampu meningkatkan perekonomian masyarakat.

## **6.2 Rekomendasi**

Berdasarkan hasil observasi selama penelitian berlangsung, penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi untuk Bali Dynasty Resort antara lain sebagai berikut:

- a. Memantau dan meningkatkan proses konservasi energi secara berkelanjutan.
- b. Mengedukasi dan mengajak tamu untuk terus berpartisipasi dalam kegiatan ramah lingkungan yang diadakan oleh manajemen Bali Dynasty Resort.
- c. Mempertahankan *supplier* lokal Bali dalam proses *supply chain management*.
- d. Mengembangkan kebijakan keberlanjutan yang komprehensif yang menguraikan dampak lingkungan Bali Dynasty Resort yang terintegrasi oleh operasional Bali Dynasty Resort
- e. Berinvestasi dalam penelitian dan pengembangan untuk mengidentifikasi praktik dan teknologi berkelanjutan yang baru melalui kolaborasi dengan universitas ataupun perguruan tinggi di Bali yang bisa memberikan solusi yang inovatif.

## REFERENSI

- Adjei-Bamfo, P., Bempong, B., Osei, J., & Kusi-Sarpong, S. (2020). Green candidate selection for organizational environmental management. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1081-1096.
- Ahyar H., Andriani H., Sukmana, DJ & Hardani, SP. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu
- Alfes, K. & Shantz, Amanda & Bailey, Catherine & Soane, E. (2013). The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement and Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Human Resource Management - INT J HUM RESOUR MANAG.* 24. 1-22. 10.1080/09585192.2012.679950.
- Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of cleaner production*, 256, 120401.
- Arikunto. (2011). *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*. Rineka Cipta.
- Bangwal, D. & Tiwari, P. (2015). Green HRM-A way to greening the environment. *Journal of Business and Management*.
- Bazeley, P. & Jackson, K. (2015). *Qualitative Data Analysis with NVivo (2nd ed.)*. *Qualitative Research in Psychology*.
- Bebbington, J. (2001). Sustainable Development: A Review of the International Development, Business and Accounting Literature. *Accounting Forum*.
- Benito, J. & González-Benito, Ó. (2006). A Review of Determinant Factors of Environmental Proactivity, Business Strategy and the Environment.
- Bhutto, A., Rajpar, A., Kalhor, S. & Ali, A., Kalhor, F., Dahyo, M., Ahmed, S. & Kalhor, N. (2016). Correlation and Regression Analysis for Yield Traits in Wheat ( *Triticum aestivum* L.) Genotypes. *Natural Science*.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods*.
- Boiral, O. (2002). Tacit Knowledge and Environmental Management. *Long Range Planning*.
- Boselie, P. & Paauwe, Jaap & Jansen, P. (2000). *Human Resource Management and Performance*.

- Carpenter, 1994. In Milliman, J. and Clair, J. (1996), Best Environmental HRM Practices in the USA
- Chaklader, B. & Gulati, P. (2015). A Study of Corporate Environmental Disclosure Practices of Companies Doing Business in India. *Global Business Review*.
- Charmaz, K. (2006). Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis.
- China National Tourism Administration, 2006.
- Clarke, V. & Braun, E. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*.
- Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4 ed.). *SAGE Publications Ltd*.
- Crosbie, L. & Knight K. (1995). Strategy for Sustainable Business: Environmental Opportunity and Strategic Choice. *McGraw-Hill*.
- Daily, B. & Bishop, John & Massoud, J. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Daily, B. F., Bishop, J., & Steiner, R. (2007). The mediating role of EMS teamwork as it pertains to HR factors and perceived environmental performance. *Journal of Applied Business Research*.
- Darmawan, K. K., Sagitarini, L. L., & Komala, I. G. A. M. K. (2022). Penerapan Green Human Resources Management Pada Hotel New Sunari Lovina Beach Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(3), 278-287.
- Deepika, R., & Karpagam, V. (2016). A Study On Green HRM Practices In An Organisation. *International Journal of Applied Research*.
- Delmonico, D., Jabbour, C. J. C., Pereira, S. C. F., de Sousa Jabbour, A. B. L., Renwick, D. W. S., & Thomé, A. M. T. (2018). Unveiling barriers to sustainable public procurement in emerging economies: Evidence from a leading sustainable supply chain initiative in Latin America. *Resources, Conservation and Recycling*, 134, 70-79.
- Deshwal, S. (2015). Impact of emotional intelligence on employee engagement. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*.

- DiPietro, Robin & Cao, Yang & Partlow, Charles. (2013). Green practices in upscale foodservice operations: Customer perceptions and purchase intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Dutta, S. (2012). Greening people: A Strategic Dimension. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2).
- Elkington, J. (1994). Towards the sustainable corporation: Win-win-win business strategies for sustainable development. *California management review*, 36(2), 90-100.
- Ghosh, S., & Mukherjee, S. (2006). Measurement of corporate performance through Balanced Scorecard: an overview.
- Goel, P. (2010). Triple Bottom Line Reporting: An Analytical Approach for Corporate Sustainability. *Journal of Finance, Accounting & Management*, 1(1).
- Grolleau, G. & Mzoughi, Naoufel & Pekovic, S. (2012). Green Not (only) for Profit: An Empirical Examination of the Effect of Environmental-Related Standards on Employees' Recruitment. *Resource and Energy Economics*.
- Haden P., Stephanie & Oyler, Jennifer & Humphreys, J. (2009). Historical, practical and theoretical perspective on green management: An exploratory analysis. *Management Decision*.
- Hadi, S. 1986. *Metodologi Research*. Andi Offset.
- Hart SL. & Milstein, MB. (2003). Creating sustainable value. *Academy of Management Perspectives*.
- Harvey, L. & Williams, J. (2010). Fifteen Years of Quality in Higher Education. *Quality in Higher Education*.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. *PT Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. *PT Bumi Aksara*.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.

- Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Dewatmoko, S. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457-470.
- Jaaffar, A. H., Kaman, Z. K., Razali, N. H. A., Azmi, N., & Yahya, N. A. (2019, July). Employee's past environmental related experience and green supply chain management practice: a study of Malaysian chemical related industries. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2124, No. 1). AIP Publishing.
- Jabbour, C. & Govindan, K. & Teixeira, A. & Freitas, Wesley. (2013). Environmental management and operational performance in automotive companies in Brazil: The role of human resource management and lean manufacturing. *Journal of Cleaner Production*.
- Jabbour, Charbel José Chiappetta, Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM Throughout The Stages Of Environmental Management: Methodological Triangulation Applied To Companies In Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049– 1089.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management: Introduction To The Special Issue. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 25(2), 99–116.
- Jackson, Susan E, & Seo, J. (2010). The Greening Of Strategic HRM Scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278–290
- Kang, Y., Ryu, M.-H., & Kim, S. (2010). *Exploring sustainability management for telecommunications services: A case study of two Korean companies. Journal of World Business*.
- Kee-hung, Zhu, Qinghua & Sarkis, Joseph & Lai. (2012). Examining the Effects of Green Supply Chain Management Practices and Their Mediations on Performance Improvements. *International Journal of Production Research*.
- Kumar, A., Bhaskar, P., Nadeem, S. P., Tyagi, M., & Garza-Reyes, J. A. (2020). Sustainability adoption through sustainable human resource management: A systematic literature review and conceptual framework. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences*, 5(6), 1014.

- Lin, C. Y., & Ho, Y. H. (2008). An empirical study on logistics service providers' intention to adopt green innovations. *Journal of technology management & innovation*, 3(1), 17-26.
- Lin, N. (2001). Social capital. A theory of social structure and action. *Cambridge University Press*.
- Lo, S. H., Peters, G.-J. Y., & Kok, G. (2012). A Review Of Determinants Of And Interventions For Proenvironmental Behaviors In Organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2933–2967.
- Lober, D. (1996). Evaluating the Environmental Performance of Corporations. *The Journal of Managerial Issues*, 8, 184-205.
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228.
- Mampra M. (2013). Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? A study. In *Proceedings of tenth AIMS International Conference on Management*, 1273-1281.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment Mandip, to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*.
- Mangkunegara, A. P., 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- McDonagh, P., Prothero, A. & Kilbourne, W. (1997). Sustainable Consumption and the Quality of Life: A Macromarketing Challenge to the Dominant Social Paradigm. *Journal of Macromarketing*.
- Melnyk, S., Sroufe, R. & Calantone, R. (2003). Assessing the Impact of Environmental Management Systems on Corporate and Environmental Performance. *Journal of Operations Management*.
- Mensah, I. (2006). Environmental Management Practices among Hotels in the Greater Accra Region. *International Journal of Hospitality Management*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook. *Thousand Oaks CA: Sage Publications*.
- Milliman, J. & Clair, J. (2017). *Best Environmental HRM Practices in the US*.

- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Ghalia Indonesia.
- Moleong, L. J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mowfort, M. & Munt I. (1998). *Tourism and Sustainability New Tourism in the Word*. Routedge
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Pers.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2008). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: Mcgraw-Hill.
- O'brien, D. F., Baldo, M. A., Thompson, M. E., & Forrest, S. R. (1999). Improved energy transfer in electrophosphorescent devices. *Applied Physics Letters*, 74(3), 442-444.
- Opatha, H. & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*.
- Owen, D. (1992) *Green Reporting: Accountancy and the Challenge of Nineties*. Chapman and Hall.
- Owino, W. A., & Kwasira, J. (2016). Influence Of Selected Green Human Resource Management Practices On Environmental Sustainability At Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal Hum. Resour. Manag*, 4, 19–27.
- Panduan Direktorat Standarisasi Pariwisata Kementerian Kebudayaan & Pariwisata, 2011.
- Peattie, K. (1992). *Green Marketing: Challenger and Opportunities for the New Marketing Age* (1st Ed). *NTC Business Books*.
- Pedoman standarisasi & sertifikasi ASEAN Tourism.
- Pemerintah Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Pariwisata
- Pemerintah Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Lingkungan Hidup.
- Phillips, L. (2007). Go green to gain the edge over rivals. *People Management*, 13, 9.
- Ployhart, R. E. (2012). The Psychology Of Competitive Advantage: An Adjacent Possibility. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(1), 62– 81.

- Rashid, W., Ghani, U., Khan, K., & Usman, M. (2023). If you care I care: role of Green Human Resource Management in employees green behaviors. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2189768.
- Rennings, K. (2000). Redefining innovation—eco-innovation research and the contribution from ecological economics. *Ecological economics*, 32(2), 319-332.
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International journal of management reviews*, 15(1), 1-14.
- Renwick, D., Redman, T. & Maguire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School White Discussion Paper No. 2008.01*.
- Ridhi Sharma, N. G. (2015). Green HRM: An Innovative Approach to Environmental Sustainability. *12th AIMS International Conference on Management*, 1–15.
- Rodríguez, J., Rubio, L., Celemín, M. & Alonso-Almeida, M. (2019). Analysis of the relations between circular economy and sustainable development goals. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*.
- Rosyanti, D. M., Khoirotunnisa, F., & Dewanti, M. C. (2023). The Effects Of Green Culture And Employee Motivation On Green Workplace Practice In The Food And Beverage Industry In Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 57-67.
- Saputra, K. V. D., Komala, I. G. A. M. K., & Sari, N. N. (2022). Green Practice Leading to Green Hotel at Clay Craft Restaurant, Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. *Journal of Business on Hospitality and Tourism (JBHOST)*, 8(2), 396-402.
- Sari, V. N., Hady, H., & Elfiswandi, E. (2023). The influence of organizational culture and HR competency on employee commitment and their impact on organizational performance. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 287-295.
- Sarjana, A. A. G. R., Armoni, N. L. E., & Budarma, I. K. (2022). *Implementasi Green Human Resources Management pada the Royal Pita Maha Resort* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Saswattecha, K., Cuevas Romero, M., Hein, L., Jawjit, W., & Kroeze, C. (2015). Non-CO2 greenhouse gas emissions from palm oil production in



Thailand. *Journal of Integrative Environmental Sciences*, 12(sup1), 67-85.

Sathyapriya, J., Kanimozhi, R., & Adhilakshmi, V. (2013). Green HRM-Delivering high performance HR systems. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*.

Schwalm, F. U. (1994). A closed flow chamber for long-term multichannel recording and optical monitoring. *Journal of Neuroscience Methods*, 52(1), 73-85.

Shaikh, M. (2010). Green HRM: A Requirement of 21st Century. *Journal of Research in Commerce and Management*.

Shen, K. & Zheng, X. (2010). *Environmentally-Friendly Starch Adhesive*.

Shen, Z., Baležentis, T., Chen, X., & Valdmanis, V. (2018). Green growth and structural change in Chinese agricultural sector during 1997–2014. *China Economic Review*, 51, 83-96.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh*. Radar Jaya Offset.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.

Spangenberg, J. H. (2005). Economic sustainability of the economy: concepts and indicators. *International journal of sustainable development*, 8(1-2), 47-64.

Stringer, L. (2009). *The Green workplace. Sustainable strategies that benefit employees, the environment, and the bottom line*. New York, NY: Macmillan.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sukmadinata, N. S. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Unnikhrisnan, D. & Hedge, S. (2007). *Environmental Training and Cleaner Production in Indian Industry: A Micro Level Study*.
- Wagner, S., Hoisl, K., & Thoma, G. (2013). Overcoming localization of knowledge - the role of professional service firms. *Strategic Management Journal*, 35(11).
- Wehrmeyer, W. (1996). *Greening people: Human resources and environmental management*.
- Wells G. L. (1993). What do we know about eyewitness identification? *American Psychologist*, 48, 553–571.
- Wijaya, C. (2017). Perilaku organisasi.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, Dan Profesi*. Rajawali Pers.
- Wong, K.-L., Tan, P. S.-H., Ng, Y.-K., & Fong, C.-Y. (2013). The Role of HRM In Enhancing Organizational Performance. *Human Resource Management Research*, 3(1), 11–15.
- Yang, Li-Ren & Huang, Chung-Fah & Wu, Kun-Shan. (2011). The association among project manager's leadership style, teamwork and project success. *International Journal of Project Management*.
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 2051-2078.
- Yusliza, M.Y., Othman, N.Z., & Jabbour. C.J.C. (2017). “Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy”. *Journal of Management Development* Vol. 36 No. 10.
- 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).
- Zientara, P. & Zamojska, A. (2016). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*.

Zoogah, D.B. (2011). The dynamics of green HRM behaviors: a cognitive social information processing approach. *Journal of Research in Human Resource Management, Vol.25No.2,pp.117-139.*